



Turun yliopisto
University of Turku

PALKANSAAJIEN JA YRITTÄJIEN VÄLISET EROT TYÖHYVINVOINNIN KOKEMUKSISSA

Taloussosiologian pro gradu -tutkielma

Laatija:

Saara Laiho

Ohjaajat:

VTT Pekka Räsänen

VTM Iida Kukkonen

12.6.2020

Turku

Turun yliopiston laatujärjestelmän mukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck -järjestelmällä.

<input type="checkbox"/>	Kandidaatintutkielma
<input checked="" type="checkbox"/>	Pro gradu -tutkielma
<input type="checkbox"/>	Lisensiaatintutkielma
<input type="checkbox"/>	Väitöskirja

Oppiaine	Taloussosiologia	Päivämäärä	12.6.2020
Tekijä	Saara Laiho	Sivumäärä	62
Otsikko	Palkansaajien ja yrittäjien väliset erot työhyvinvoinnin kokemuksissa		
Ohjaajat	VTT Pekka Räsänen, VTM Iida Kukkonen		

Tiivistelmä

Aikaisempi tutkimus työhyvinvoinnista on hyvin pitkälti keskittynyt joko palkansaajiin tai yrittäjiin. Tässä tutkielmassa tarkastelen näiden kahden ryhmän välisiä eroja työhyvinvoinnin kokemuksissa. Lähestyn aihetta yleisen hyvinvoinnin, ammatillisen ja sosiaalisen aseman sekä taloudellisen tilanteen kautta. Suoritan myös ajallisen vertailun vuosien 2009 ja 2019 välillä. Aineistona käytän Turun yliopiston *Suomi 2009* ja *Suomi 2019* -kyselyaineistoja.

Palkansaajien ja yrittäjien työn luonteessa on eroja; aiemman tutkimuksen perusteella palkansaajien tulojakauma on tasaisempi ja työpäivät lyhyemmät, mutta yrittäjät ovat selvästi innostuneempia työstään. Palkansaajien työhyvinvointiin voidaan vaikuttaa työpaikkalähtöisillä toimenpiteillä, mutta yrittäjät ovat tässä suhteessa itse vastuussa hyvinvoinnistaan. Yrittäjyyttä pidetään Suomessa vielä melko epävarmana vaihtoehtona, ja yrittäjyyden korkeasta arvostuksesta huolimatta Suomi on vielä vahvasti palkansaajayhteiskunta.

Tämän tutkielman tulosten perusteella palkansaajat kokevat yleisen hyvinvointinsa, ammatillisen ja sosiaalisen asemansa sekä taloudellisen tilanteensa hieman yrittäjiä paremmaksi. Kuitenkin, kun yhteydet vakioidaan iällä, sukupuolella ja koulutustasolla, tilastollisesti merkitsevät erot ryhmien välillä katoavat. Tulos saattaa johtua siitä, että yrittäjien innostuneisuus kenties kompensoi epävarmempia tuloja ja pidempiä työpäiviä.

Hyvinvoinnin kokemukset väestötasolla ovat tulosten perusteella selvästi parantuneet kymmenessä vuodessa. Tämä saattaa ainakin osin johtua suhdannevaihteluista: vuonna 2009 talous oli taantumassa ja vuosi 2019 puolestaan oli suhdannehuippu. Aiemman tutkimuksen perusteella epävarmuus työmarkkinoilla mukaillee makrotalouden suhdanteita.

Avainsanat	työhyvinvointi, työkyky, yrittäjyys, työelämän muutokset
------------	--

Sisällysluettelo

1	JOHDANTO	7
2	TYÖELÄMÄ JA HYVINVOINTI	10
2.1	Työolojen muutokset Suomessa	10
2.2	Työhyvinvointi ja työkyky.....	11
2.3	Työhyvinvointia ja työkykyä heikentävät tekijät.....	15
2.3.1	Stressi ja työuupumus	16
2.3.2	Mielenterveyden häiriöt	17
2.4	Työhyvinvointia edistävät tekijät	18
2.4.1	Työtyytyväisyys	18
2.4.2	Ammatillinen asema	19
3	YRITTÄJYYS SUOMESSA	22
3.1	Yrittäjyyden monet muodot	22
3.2	Rakenteelliset muutokset yrittäjydessä	22
3.3	Asenteet yrittäjyyttä kohtaan.....	24
3.4	Yrittäjäksi ryhtyminen	25
3.5	Yrittäjyyden haasteet.....	26
3.5.1	Työssä jaksaminen	26
3.5.2	Yrittäjien toimeentulo	28
3.5.3	Byrokratia ja yrittäjien sosiaaliturva	28
3.6	Yrittäjien hyvinvointia tukevat asiat.....	29
3.6.1	Työstä innostuminen	29
3.6.2	Yrittäjien ammatillinen asema	30
4	TUTKIMUSASETELMA	32
4.1	Tutkimuskysymykset	32
4.2	Aineisto.....	33
4.3	Muuttujat.....	33
4.4	Menetelmät	38
5	TULOKSET.....	40
5.1	Hyvinvoinnin kokemukset palkansaajilla ja yrittäjillä vuosina 2009 ja 2019	40
5.2	Taustamuuttujien vaikutukset hyvinvoinnin kokemuksiin.....	45
6	POHDINTAA	51
7	JOHTOPÄÄTÖKSET	56
	LÄHTEET	58

Kuviot

Kuvio 1. Ilmarisen ym. (2006) moniulotteinen työkykytalo	14
Kuvio 2. Yrittäjien määrälliset ja rakenteelliset muutokset 2009–2019	23
Kuvio 3. Työhyvinvoinnin tarkastelussa käytetyt hyvinvointiulottuvuudet	34
Kuvio 4. Palkansaajien ja yrittäjien väliset erot yleisen hyvinvoinnin kokemuksissa.....	41
Kuvio 5. Palkansaajien ja yrittäjien väliset erot ammatillisen ja sosiaalisen aseman kokemuksissa.....	42
Kuvio 6. Palkansaajien ja yrittäjien väliset erot taloudellisen tilanteen kokemuksissa.....	43

Taulukot

Taulukko 1. Muuttujien jakaumat tutkimusvuoden mukaan	36
Taulukko 2. Lineaarinen regressio yleisen hyvinvoinnin kokemuksista vuosina 2009 ja 2019.....	45
Taulukko 3. Lineaarinen regressio ammatillisen ja sosiaalisen aseman kokemuksista vuosina 2009 ja 2019.....	47
Taulukko 4. Lineaarinen regressio taloudellisen tilanteen kokemuksista vuosina 2009 ja 2019.....	49

1 JOHDANTO

Muuttuvan työelämän lisäksi työhyvinvointi on ollut laajasti keskustelujen ja tutkimuksen kohteena viime vuosikymmenien ajan. Teema on keskeinen, sillä se koskettaa koko työikäistä väestöä ja jokaista työpaikkaa. Ansiotyö on suomalaisille perhe-elämän jälkeen tärkein elämän osa-alue, ja vuonna 2013 selvästi yli puolet (58 %) palkansaajista ilmoittikin ansiotyön olevan itselleen erittäin tärkeää. Työn merkitys näyttäisi mukailevan yleistä taloudellista tilannetta: taloudellisen epävarmuuden aikana työn merkitys kasvaa. (Sutela & Lehto 2014, 21–22.) Työ on merkitykseltään suuri niin yhteiskunnallisella kuin henkilökohtaisellakin tasolla. Töiden tekeminen vie suuren osan päivästä ja siksi se, miten töissä voidaan, on tärkeää ja keskeistä.

Työelämään liittyvissä keskusteluissa, selvityksissä ja tutkimuksissa on lähes poikkeuksetta tarkasteltu asiaa myös hyvinvoinnin näkökulmasta. Erityisen ajankohtainen työhyvinvointi on ollut vuosina 2013–2019 käynnissä olleen Työelämä 2020 -hankkeen takia. Kyseisen hankkeen tarkoituksena oli tehdä Suomen työelämästä Euroopan paras ja esimerkiksi kannustaa yrityksiä ajattelemaan uusilla tavoilla (työ- ja elinkeinoministeriö 2019a).

Työhyvinvoinnin ja sen osatekijöiden tutkiminen on tärkeää, sillä työelämän laatuun ja työhyvinvointiin investoiminen parantaa tuottavuutta (työ- ja elinkeinoministeriö 2009). Joidenkin arvioiden mukaan työhyvinvointiin kohdistetut, hyvin suunnitellut investoinnit voivat maksaa itsensä parhaimmillaan jopa moninkertaisena takaisin (Työterveyslaitos 2017). Työvoiman hyvinvointi ja siitä huolehtiminen on tärkeää kuitenkin nähdä myös itseisarvona ja tärkeänä tavoitteena taloudellisen kasvun rinnalla (Mamia 2009, 20).

Vaikka itsensätyöllistäjien määrä on noussut viime vuosina, on Suomi edelleen vahvasti palkansaajayhteiskunta (Sutela & Pärnänen 2018, 14). Yrittäjyyttä pidetään vielä keskimäärin epävarmana vaihtoehtona (EVA 2017), mutta arvostus sitä kohtaan on kuitenkin korkea, eteenkin nuorten keskuudessa (Nuorisobarometri 2019).

Vaikka Suomestakin tulee Supercellin kaltaisia menestyviä yrityksiä, on niiden määrässä ja koko yrittämisen kulttuurissa silti kuilu naapurimaahan Ruotsiin verrattaessa (Qred 2017). Usein puhutaan siitä kuinka suomalaiset yrittäjät ovat vaatimattomampia, kun taas Ruotsissa tavoitellaan suurempaa kasvua ja asemaa kansainvälisillä markkinoilla.

Yrittäjyyden edistäminen olisikin tärkeää Suomen talouden kannalta, ja kaikki yrittäjyyteen ja yrittäjien hyvinvointiin liittyvä selvitystyö voi parhaimmillaan tukea tätä tavoitetta. Yrittäjien hyvinvoinnin kehittämisen haasteena on kuitenkin se, ettei työpaikkalähtöisiä toimenpiteitä voida toteuttaa samalla tavalla kuin palkansaajilla. Yrittäjien asemaan ja hyvinvointiin voidaan kuitenkin vaikuttaa esimerkiksi yrittäjyyden yleisellä kannattavuudella, sosiaaliturvan selkeyttämisellä sekä työntekijän palkkaamisen helpottamisella.

Julkinen keskustelu työhyvinvoinnista rajautuu pitkälti palkansaajiin sekä työantajien ja esimiesten vastuuseen työntekijöiden hyvinvoinnin huolehtimisesta. Koska yrittäjät työllistävät itseään, on asetelma heidän kohdallaan hyvin erilainen. Keskustelua myös yrittäjien hyvinvoinnista on kuitenkin viime vuosina ollut enenevässä määrin, ja heidän hyvinvointinsa edistämiseksi on ollut käynnissä erinäisiä hankkeita muun muassa Työterveyslaitoksen toimesta. Samoin kuin palkansaajien, myös yrittäjien hyvinvoinnin edistäminen on tärkeää ja yhteydessä kansantalouteen, työllisyysasteisiin sekä työurien pidentämispyrkimyksiin. Tämän vuoksi se on yhtä lailla yhteiskunnallinen kysymys, jota on tärkeää tutkia ja edistää. (Sutela & Pärnänen 2018, 91.)

Yrittäjyyden edistäminen on ollut laajemminkin esillä myös viimeaikaisissa hallitusohjelmissa. Vuoden 2017 hallitusohjelman työllisyyden ja kilpailukyvyn edistämiseen tähtäävä ensimmäinen kärkihanke oli kilpailukyvyn vahvistaminen elinkeinoelämän ja yrittäjyyden edellytyksiä parantamalla. Tämän niin kutsutun yrityspaketin tarkoituksena oli muun muassa tukea yrityksiä niiden kehityksen eri vaiheissa ja poistaa yrittämiseen liittyviä esteitä. Yksi konkreettisista hallitusohjelmaan kirjatuista yrittäjyyspaketin toimenpiteistä oli YEL-yrittäjien sairauspäivärahan omavastuuajan lyhentäminen yhteen päivään aiemmasta 1+3:sta arkipäivästä. Vuosina 2017–2018 oli myös käynnissä yksinyrittäjän palvelupaketti -hanke, jolla ensisijaisesti pyrittiin edistämään työnantaja- ja rekrytointitaitoja niiden mikro- ja pienyrittäjien osalta, jotka olivat palkkaamassa ensimmäistä työntekijäänsä. (Valtioneuvoston kanslia 2017, 23–24.)

Tässä tutkielmassa tarkastelen yrittäjien ja palkansaajien välisiä eroja työhyvinvoinnin kokemuksissa. Perinteisesti työhyvinvointiin liittyvissä barometreissa aihetta on tarkasteltu esimerkiksi koetun työkyvyn sekä henkisen jaksamisen kautta. Tutkielmassani lähestyn kuitenkin työhyvinvointia hieman eri tavalla. Käytän analyysissä kolmea alakategoriaa, joita ovat yleinen hyvinvointi, ammatillinen ja sosiaalinen asema sekä

taloudellinen tilanne. Mittarina käytän tutkimushenkilöiden subjektiivista kokemusta ilmiöistä. Lisäksi pyrin selvittämään, onko kokemuksissa tapahtunut ajallista muutosta viimeisen kymmenen vuoden aikana. Pohdin myös, miten hyvin nämä kolme ilmiötä todellisuudessa kertovat työhyvinvoinnista. Työhyvinvointi pitää sisällään myös fyysisen ulottuvuuden, mutta tässä tutkielmassa keskityn sekä teoriassa että analyysissä tarkastelemaan ilmiön henkisiä ulottuvuuksia.

Käsittelen yrittäjiä analyysissä väestötasolla yhtenä ryhmänä, mutta teoriassa pureudun myös yrittäjien monimuotoisuuteen ja eroihin eri yrittäjätyyppien välillä. Aineistoina käytän Turun yliopistossa kerättyjä *Suomi 2019 kulutus ja elämäntapa* ja *Suomi 2009 kulutus ja elämäntapa* -kyselytutkimuksia. Vuoden 2019 aineiston avulla ilmiöstä saadaan ajankohtainen kuva, ja vuoden 2009 aineisto puolestaan antaa kuvan kymmenen vuoden takaa, taantuman ajalta. Koska uusin aineisto on vuodelta 2019, ei siitä voida päätellä minkälaiset tulokset olisivat vuonna 2020 puhjenneen COVID-19-pandemian aikana. Johtopäätöksissä pohdin vielä tarkemmin mahdollisia jatkotutkimusehdotuksia tähän liittyen.

Julkinen keskustelu korostaa usein yrittäjien työn epävarmuutta ja sosiaaliturvan riittämättömyyttä. Tässä tutkielmassa tahdon selvittää eroavatko yrittäjien hyvinvoinnin kokemukset todella niin radikaalisti palkansaajista, ja voidaanko yrittäjiä pitää hyvinvoinnin saralla palkansaajista poikkeavana ryhmänä.

Yrittäjien ja palkansaajien välinen vertailuasetelma on kiinnostava useasta syystä. Ensinnäkin työn luonne on näillä kahdella ryhmällä hyvin erilainen. Toiseksi, yrittäjät ovat työn luonteen vuoksi kiinnostava erityisryhmä; siinä missä palkansaajilla työntekijä voi tehdä työhyvinvointiin liittyviä toimenpiteitä työpaikoilla, yrittäjien työhyvinvoinnista ei huolehdi kukaan heidän puolestaan. Kolmanneksi, työhyvinvointiin liittyvät barometrit ja selvitykset keskittyvät usein joko palkansaajiin tai yrittäjiin, ja näiden kahden ryhmän välistä vertailua on tehty huomattavasti vähemmän. Palkansaajien ja yrittäjien välisessä vertailuasetelmassa on kuitenkin omat haasteensa. Työhyvinvointia tarkastelevissa barometreissa on poikkeuksetta kysymyksiä myös työympäristöön ja johtamiseen liittyen, eikä kysymyksiä voi soveltaa yrittäjiin samalla tavalla. Lisäksi työn joustavuus tarkoittaa näille kahdelle ryhmälle hieman eri asioita.

2 TYÖELÄMÄ JA HYVINVOINTI

2.1 Työolojen muutokset Suomessa

Mediassa puhutaan usein työn murroksesta, ja työelämästä ylipäätään melko negatiiviseen sävyyn (Pyöriä 2017). Viime vuosina keskustelut työelämän muutoksista ovat koskeneet muun muassa työntekijälähtöisiä joustoja, työsuhteiden pilkkomista, työpaineiden lisääntymistä (ks. Ojala & Jokivuori 2012, 25) sekä globalisaatiosta ja digitalisaatiosta johtuvaa palkkojen alenemista ja työpaikkojen katoamista. Todellisuus on kuitenkin tilastojen valossa huomattavasti positiivisempi. (Pyöriä, Ojala, Nätti 2019, 140.)

Työmarkkinoiden rakenne on pysynyt yllättävän samankaltaisena 2000–2010-luvuilla. Määrällisiä muutoksia on kuitenkin tapahtunut, sillä Tilastokeskuksen mukaan työllisten määrä on vuodesta 2000 vuoteen 2017 noussut 138 000 hengellä. Rakenteellisiakin muutoksia eri työteon muotojen välillä on tapahtunut, mutta muutokset ovat verrattain pieniä. Vakituisen, kokoaikaisen palkkatyön tekijöiden osuus on pudonnut 65 prosentista vuonna 2000 1,5 prosenttiyksiköllä vuoteen 2017 mennessä. Määräaikaisen kokoaikaisen palkkatyön tekijöiden määrässä tapahtunut muutos on vain yksi prosenttiyksikkö: 10,9 prosentista 9,9 prosenttiin. Osa-aikatyöntekijöiden osuus on samassa ajassa lisääntynyt: vakituksessa osa-aikaisessa työsuhteessa olevien työllisten osuus on noussut 7,1 prosentista 9,4 prosenttiin ja määräaikaisten osa-aikaisten 3,3 prosentista 4,1 prosenttiin. (Sutela & Pärnänen 2018, 15–16.)

Myös yrittäjien joukossa on ollut havaittavissa hieman rakenteellisia muutoksia: maatalousyrittäjien osuus on pudonnut 3,9 prosentista 2,3 prosenttiin ja itsensätyöllistäjien osuus on noussut 5,3 prosentista 6,9 prosenttiin. (Sutela & Pärnänen 2018, 15–16.)

Muutokset ovat 17 tarkasteluvuoden aikana olleet melko pieniä, ja vakituinen kokoaikainen palkkatyö on säilyttänyt asemansa selkeästi yleisimpänä työllisyyden muotona. Kuitenkin osa-aikatyön ja itsensätyöllistäjien määrän lisääntymisen kohdalla voidaan puhua selkeistä työmarkkinatrendeistä. (Sutela & Pärnänen 2018, 15–16.)

Työn henkinen rasittavuus on kuitenkin Tilastokeskuksen työolotutkimuksien mukaan lisääntynyt viime vuosikymmenien aikana, mikä on yhteydessä työtahdin kiristymiseen. Korkeakoulutetut, ylemmät toimihenkilöt pitävät työtään henkisesti raskaampana kuin matalammin koulutetut. Myös työn luonteella on yhteys henkiseen kuormittavuuteen ja erityisesti ihmissuhdetyöt koetaan kuormittavina. (Sutela & Lehto 2014, 66–67.)

Vaikka työn henkinen rasittavuus on lisääntynyt viime vuosina, myös positiivisia muutoksia on tapahtunut. Tilastokeskuksen työolotutkimusten mukaan työelämän laatu Suomessa on parantunut monessa suhteessa vuosien saatossa, ja eurooppalaisiin tutkimuksiin verrattaessa voidaan todeta, että suomalainen työelämä on keskimäärin laadultaan hyvää (Kinnunen & Nätti 2017, 14).

Työ on aiempaa monipuolisempaa, ja työn yksitoikkoisuuden kokemus on vähentynyt selvästi erityisesti naispuolisten palkansaajien keskuudessa. Työn monipuolistuminen on paljolti yhteydessä ammatti- ja koulutusrakenteen muutoksiin viime vuosikymmenien aikana. (Sutela & Lehto 2014, 65.) Lisäksi palkansaajien työhön liittyvät vaikutusmahdollisuudet lisääntyivät vuonna 2018 edellisvuoteen verrattuna (työ- ja elinkeinoministeriö 2019b, 68). Tämän kaltaiset positiiviset kehityssuunnat jäävät usein kuitenkin vähemmälle huomiolle mediassa (Pyöriä 2017).

Julkisessa keskustelussa korostetaan myös usein epävarmuuden lisääntymistä työmarkkinoilla. Tilastokeskuksen työolotutkimukset kuitenkin tukevat Francis Greenin (2009) tulkintaa siitä, miten epävarmuuden kokemukset heijastelevat makrotalouden suhdanteita, sen sijaan että epävarmuus olisi tasaisesti kasvanut viime vuosina. (Sutela & Lehto 2014, 140.)

2.2 Työhyvinvointi ja työkyky

Työllä on suuri merkitys kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin kannalta. On olemassa ainakin kolme mekanismia, joiden kautta työ vaikuttaa yleiseen hyvinvointiin. Ensinnäkin työ voi tuottaa tekijälleen tyydytystä ja näin ollen parantaa henkilökohtaista hyvinvointia. Työ on tärkeä osa ihmisten elämää ja vastaavasti työttömyys on suuri riski hyvinvoinnille. Toiseksi, työn kautta syntyy bruttokansantuotteena mitattava aineeton ja aineellinen elintaso, ja kolmanneksi, palkkatyön synnyttämällä verovarolla rahoitetaan

hyvinvointivaltion toimintaa, eli kaikki julkiset hyvinvointipalvelut. (Ahonen 2013, 12.) Työllä näin ollen on merkitystä hyvinvointiin niin mikro- kuin makrotasollakin.

Työsuojelusanaston määritelmän mukaan työhyvinvointi on ”työntekijän fyysinen ja psyykkinen olotila, joka perustuu työn, työympäristön ja vapaa-ajan sopivaan kokonaisuuteen. Ammattitaito ja työn hallinta ovat tärkeimmät työhyvinvointia edistävät tekijät” (Työsuojelusanasto 2006, 114). Työhyvinvoinnilla voidaan nähdä olevan kaksi ulottuvuutta: myönteinen ja kielteinen. Myönteiseen liittyvät hyvinvointi ja työtyytyväisyys ja kielteiseen puolestaan stressi ja työuupumus. (Mamia 2009, 21.)

Työhyvinvoinnilla on myös sosiaalinen ulottuvuus, johon kuuluvat esimerkiksi työyhteisön ilmapiiri sekä johtamisen käytännöt (Mamia 2009, 21). Työ ja työhyvinvointi eivät ole muusta elämästä irrallisia, vaan työntekijä kantaa töihin mukanaan kodin murheita, ja vastaavasti kotiin työtaakasta johtuvia paineita (Mamia 2009, 23). Tämän voi ajatella toimivan myös positiivisessa mielessä: jos kotona menee hyvin, vaikuttaa se todennäköisesti positiivisesti työssä jaksamiseen, ja toisinpäin.

Työhyvinvoinnin mittaamista varten aiheen operationalisoinnissa on käytetty seuraavaa kahtiajakoa: objektiiviseen ulottuvuuteen kuuluvat hyvinvoinnin tekijät ja subjektiiviseen puolestaan kokemus hyvinvoinnista (Mamia 2009, 22). Vaikka työhyvinvoinnin tarkka mittaaminen on hankalaa, on siihen tarkoitukseen kuitenkin kehitetty erilaisia mittareita. Ojalan ja Jokivuoren (2012, 29–30) rakentama, Francis Greenin (2006) työelämän laadun käsitteeseen perustuva työhyvinvointi-indikaattori jakaa työhyvinvoinnin kuuteen ulottuvuuteen:

- 1 ammattitaito ja osaaminen
- 2 työpaine, työn vaatima ponnistus ja työn intensiteetti
- 3 työn mahdollistama harkinta, päätöksenteko ja vaikutusmahdollisuudet
- 4 palkka, työn riskit ja epävarmuus
- 5 subjektiivinen hyvinvoinnin kokemus
- 6 työyhteisön tuki

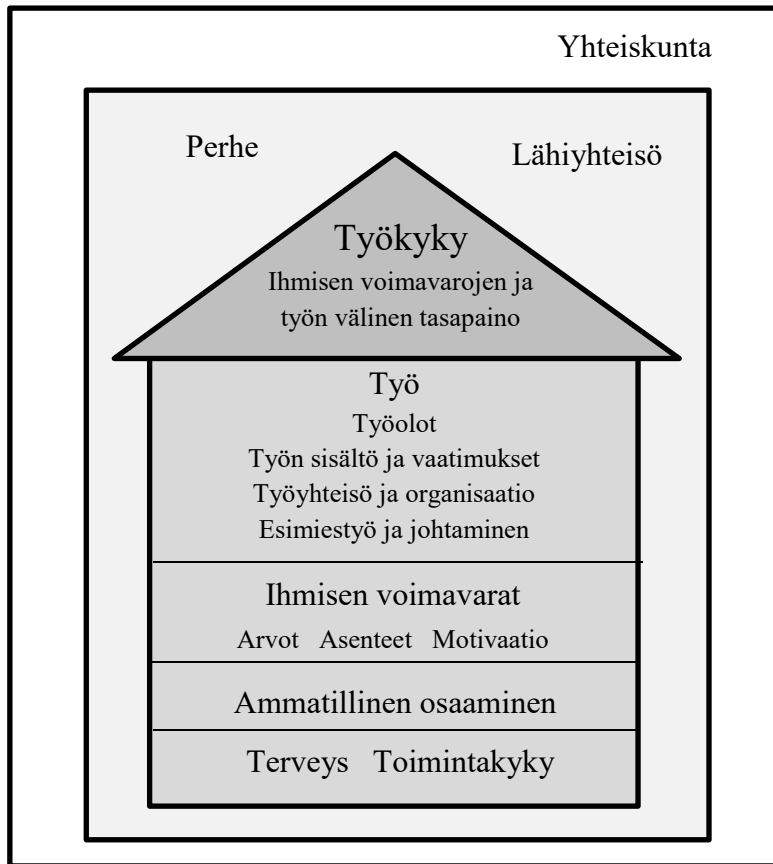
Ojala ja Jokivuori (2012) lisäsivät Greenin alkuperäiseen kehikkoon kohdan *työyhteisön tuki* ja jakoivat jokaisen ulottuvuuden vielä tarkempuihin muuttujiin. Kyseisten muuttujien avulla voidaan tarkastella työntekijöiden omia arvioita heidän työnsä laadusta esimerkiksi kyselylomakkeiden avulla. (Ojala & Jokivuori 2012, 29–30.) Käytän työhyvinvointi-

indikaattorin ulottuvuuksia analyysini kehikkona, mutta mittareiksi olen valinnut eri muuttujia, kuin Ojalan ja Jokivuoren alkuperäisessä indikaattorissa.

Kansainvälisesti tunnettu työhyvinvoinnin mittari on Peter Warrin (1987) työhyvinvoinnin tekijöiden niin kutsuttu *vitamiinimalli*. Mallin mukaan useiden työhyvinvointiin vaikuttavien tekijöiden vaikutus on epälineaarinen, ja rinnastettavissa vitamiinien toimintaperiaatteeseen. Tasainen vaikutus (constant effect) on palkalla, turvallisuudella, arvostuksella sekä esimiehen tuella, ja nämä tekijät toimivat kuten C- ja E-vitamiinit. Niiden lisääntyminen lisää hyvinvointia tiettyyn pisteeseen saakka, jonka jälkeen hyvinvointi tasaantuu; se ei enää lisäännä, mutta toisaalta ei myöskään vähene. Yliannostusvaikutus (additional decrement) puolestaan on työn itsenäisyydellä, työn vaatimuksilla, sosiaalisella tuella, taitojen käytöllä, työtehtävien monipuolisuudella sekä työstä saadulla palautteella. Nämä tekijät toimivat kuten A- ja D-vitamiinit: tiettyyn pisteeseen asti lisääntyminen on yhteydessä hyvinvoinnin parantumiseen, jonka jälkeen vaikutus on negatiivinen. (Mamia 2009, 36.)

Yksi työhyvinvoinnin osa-alueista on työkyky, jonka voidaan ajatella olevan yksilön tärkein pääoma työelämässä (Ilmarinen 2006, 79). Työkyvyn käsite on muuttunut ja moninaistunut yhteiskunnallisen kehityksen mukana, ja nykyään painotus on siirtynyt lääketieteellisestä näkemyksestä kohti kokonaisvaltaisempaa työkyvyn määrittelyä (Kinnunen & Nätti 2017, 10; Ilmarinen ym. 2006, 17).

Työelämän kehittämistyöryhmän työkykymallin mukaan työkyky voidaan jakaa fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen toimintakykyyn (Nakari 2003, 67). Työkyky on laaja käsite, sillä se on kytköksissä lähes kaikkiin työelämän osa-alueisiin, mikä tekee sen määrittelystä ja edistämisestä haastavaa (Ilmarinen ym. 2006, 17). Sitä voidaan tarkasteluissa lähestyä joko objektiivisesta, terveydenhuollon näkökulmasta tai subjektiivisesta, työntekijän omasta kokemuksesta (Ilmarinen ym. 2006, 17, 31). Yrityksellä on olennainen rooli henkilöstönsä työkyvyn tukemisessa ja edistämisessä, sillä niiden tulos syntyy henkilöstön työkyvystä (Ilmarinen 2006, 79).



Kuvio 1. Ilmarisen ym. (2006) moniulotteinen työkykytalo

Yksi tunnetuimpia monipuolisia työkykymalleja Suomessa on Työterveyslaitoksella vuonna 2003 kehitetty Ilmarisen moniulotteinen työkykytalo (ks. Ilmarinen ym. 2006, 23), joka jakautuu eri kerroksiin ja nämä kerrokset muodostavat kokonaisuudessaan työkykytalon. Kolme alinta kerrosta perustuvat yksilön voimavaroihin, ja niihin kuuluvat terveys ja toimintakyky, ammatillinen osaaminen sekä arvot, asenteet ja motivaatio. Ne luovat ikään kuin perustan työlle ja työkyvylle. Ylimpään kerrokseen kuuluu itse työhön liittyviä asioita: työolot, työn sisältö ja vaatimukset, työyhteisö ja organisaatio sekä esimiestyö ja johtaminen. Näiden kerrosten päälle rakentuu työkykykatto, joka on tasapaino yksilöllisten voimavarojen ja työn välillä. Koko työkykytalon ympärillä ovat vielä perhe ja lähiyhteisö sekä ulompana koko yhteiskunta. Malli ilmentää sitä, kuinka

moniulotteisesta ilmiöstä on kyse: työkyky ei ole ainoastaan yksilön ominaisuus, vaan myös hänen työnsä ja ympäristön yhteinen ominaisuus (Ilmarinen ym. 2006, 20).

Vuoden 2018 työolobarometrin mukaan palkansaajista 38 prosenttia arvioi työkykynsä erittäin hyväksi suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin, ja sen melko hyväksi arvioivien osuus oli 50 prosenttia. Arviot henkisestä työkyvystä ovat yleisesti hieman parantuneet viime vuosina, mutta vuonna 2018 työkykynsä huonoksi tai kohtalaiseksi suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin kokijoiden osuus kasvoi hieman. (työ- ja elinkeinoministeriö 2019b, 104–105.)

Yksilöiden työkykyä voidaan kartoittaa eri menetelmin. Eräs laajasti käytetty arviointimenetelmä on Työterveyslaitoksen työkykyindeksi. Siinä henkilöt vastaavat useisiin kysymyksiin, joista muodostuu arvio työkyvystä asteikolla 0–10. Vuonna 2012 työssä käyvien 25–64 vuotiaiden keskiarvo oli 8,3. (Perkiö-Mäkelä 2013, 97–98.)

Työhyvinvoinnin tai työterveyden edistämisen teemat ja tavoitteet vaihtelevat jonkin verran maiden välillä, ja Suomessa yleisesti pääteemana on ollut juuri työkyvyn ylläpitäminen ja edistäminen (Anttonen ym. 2009, 7). Työkyvyn edistäminen onkin erityisen tärkeä edellytys työurien pidentämiselle väestön ikääntyessä (Gould ym. 2006, 13).

2.3 Työhyvinvointia ja työkykyä heikentävät tekijät

Työterveyslaitoksen selvityksen mukaan vuonna 2010 puutteellisen työhyvinvoinnin kulut olivat noin 41 miljardia euroa. Summa sisältää muun muassa sairauspoissaoloista ja ennenaikaisista eläkkeistä aiheutuvat kustannukset, ja kustannukset ovat sellaisia, joihin työhyvinvoinnin parantamiseen tähtäävillä toimenpiteillä voidaan vaikuttaa. (Ahonen 2013, 12.) Toki kaikki sairauspoissaolot eivät suoraviivaisesti viittaa varsinaiseen työpahoinvointiin, sillä poissaoloja aiheutuu myös normaaleista taudeista kuten flunssasta. Summa on kuitenkin vähintään suuntaa antava, sillä osaan siitä voitaisiin vaikuttaa työhyvinvointiin liittyvillä toimenpiteillä.

Kova työtahti ja kiire ovat lisääntyneet jonkin verran viime vuosikymmeninä ja kiireen haittaavuus palkansaajien keskuudessa on Tilastokeskuksen työolotutkimuksien

perusteella pitkällä aikavälillä ollut nouseva trendi. Vuonna 1977 kiire haittasi erittäin tai melko paljon 18 prosenttia palkansaajista, kun vastaava osuus vuonna 2013 oli 28 prosenttia. Kaikkein korkeimmillaan luku oli kuitenkin vuonna 1997, jolloin osuus oli 33 prosenttia, joten pientä laskua kiireen haittoissa viime vuosina on havaittavissa. (Sutela & Lehto 2014, 69.)

Työn henkinen kuormittavuus on yleistynyt palkansaajien keskuudessa 2000-luvulla. Vuonna 2018 yhteensä 62 prosenttia oli joko täysin tai jokseenkin samaa mieltä työnsä henkisestä kuormittavuudesta. Vuonna 2002 vastaava osuus oli 56 prosenttia. Erityisesti täysin eri mieltä olevien osuus on tippunut samalla aikavälillä 22 prosentista 12 prosenttiin. (työ- ja elinkeinoministeriö 2019b, 100.)

2.3.1 Stressi ja työuupumus

On olemassa yleisiä tekijöitä, joilla on havaittu olevan yhteys kuormittavuuteen ja stressiin. Tällaisilla kuormittavuustekijöillä viitataan pitkäkestoisesta henkisestä ponnistelusta aiheutuviin tiloihin, kuten esimerkiksi väsymykseen (Demerouti ym. 2001, 501). Nieuwenhuijsenin ja muiden (2010) tutkimuksessa löytyi useita tekijöitä, joilla havaittiin olevan yhteys stressiperäisiin häiriöihin työelämässä. Niitä ovat muun muassa korkeat vaatimukset, työkavereiden ja esimiesten tuen puute sekä epätasapaino vaivan ja siitä saatavan palkan välillä. Myös kiire koetaan henkistä kuormittavuutta aiheuttavaksi tekijäksi. Vuonna 2009 lähes puolet (47 %) palkansaajista koki joutuvansa melko tai hyvin usein kiirehtimään työssään. (Kauppinen ym. 2010, 85.)

Demeroutin ja muiden (2001, 502) kehittämä työn kuormittavuus- ja voimavaratekijöiden JR-D-mallin (job demands–resources model) mukaan nämä tekijät ovat yhteydessä loppuun palamiseen (burnout) kahdella tavalla. Ensinnäkin, työn kuormittavuustekijät johtavat yllirasitukseen ja lopulta uupumukseen. Toiseksi, voimavaratekijöiden puuttuminen vaikeuttaa vaativuustekijöiden kohtaamista ja johtaa työstä vetäytymiseen ja lopulta työstä irrottautumiseen.

”Työstressi on psykofysiologinen tila, joka lyhytaikaisena voi olla hyödyllinen, mutta pitkäaikaisena saattaa johtaa muun muassa työuupumukseen tai masennukseen.” (Mäkinen ym. 2014, 25.) Väsymykseen ja heikentyneeseen suorituskyykyyn töissä olisikin tärkeää puuttua riittävän ajoissa, jottei stressi ehtisi kehittyä työuupumukseksi.

Työuupumus, eli *burnout* on moniselitteinen syndrooma, johon liittyy usein kolme ulottuvuutta: uupumuksen tunne, kyynisyys sekä tehottomuus. Työuupumukseen johtavat tekijät voivat olla sekä työhön ja ammattiin liittyviä että yksilöllisiä. Työhön liittyviä riskitekijöitä ovat esimerkiksi liian suuri työkuorma, aikapaineet sekä roolikonfliktit. Yksilöllinen tekijä on puolestaan esimerkiksi ikä: nuorempien on todettu sairastuvan työuupumukseen useammin kuin 30–40 vuotiaiden. Joidenkin tutkimusten mukaan myös korkeampi koulutus on yhteydessä kasvaneeseen työuupumuksen riskiin. (Maslach, Schaufeli & Leiter 2001, 397, 407–410.)

2.3.2 Mielenterveyden häiriöt

On havaittu, että pitkittyneellä työstressillä on yhteys heikentyneeseen mielenterveyteen (Godin ym. 2005, 6). Mielenterveyden häiriöt ovat yksi merkittävimmistä työkykyä alentavista tekijöistä (Koskinen ym. 2006, 114) ja nykyään suurin työkyvyttömyyseläkkeelle jäämisen aiheuttava tekijä (Pyöriä 2012, 13; Eläketurvakeskus 2019, 10). Vuonna 2018 työkyvyttömyyseläkkeellä olevasta 199 000 suomalaisesta 52 prosenttia oli jäänyt eläkkeelle mielenterveyden tai käyttäytymisen häiriöiden vuoksi. Mielenterveyden häiriöistä suurin yksittäinen työkyvyttömyyden aiheuttaja on masennus, jonka vuoksi vuonna 2007 ennenaikaiselle eläkkeelle jäi noin 4500 suomalaista. Määrä laski vuosiin 2014–2015 asti, jolloin kyseisen sairauden vuoksi työkyvyttömyyseläkkeelle jäi 3200 henkilöä vuodessa, mutta on jälleen noussut vuodesta 2016 alkaen. Vuonna 2018 masennus vei jälleen lähes 4000 henkilöä työkyvyttömyyseläkkeelle. (Eläketurvakeskus 2019, 10, 22.)

Myös muut sairaudet heikentävät työkykyä. Toiseksi yleisin työkyvyttömyyseläkkeen aiheuttaja ovat tuki- ja liikuntaelinsairaudet ja vuonna 2018 ne olivat syynä 19 prosenttiin työkyvyttömyyseläkkeistä (Eläketurvakeskus 2019, 10). Toisaalta sairaus ei välttämättä aina rajoita työkykyä.

2.4 Työhyvinvointia edistävät tekijät

Työhyvinvoinnin positiivinen ulottuvuus on verrattain uusi tutkimusala (Hakanen 2009, 5). Perinteisesti keskusteluun työhyvinvoinnista liitetään negatiivisia asioita, kuten kuormittavuus, stressi sekä mielenterveyden häiriöt. Vuoteen 2008 mennessä alallaan johtavan lehden *Journal of Occupational Health Psychology*:n artikkeleista ainoastaan viisi prosenttia käsitteli työhyvinvoinnin positiivista ulottuvuutta, kuten työtyytyväisyyttä ja motivaatiota (Shimazu & Schaufeli 2008). Ilmiötä on kuitenkin viime vuosina alettu enenevissä määrin lähestymään myös positiivisesta näkökulmasta.

Käsite *työelämän laatu* on Findlayn ja muiden (2013) mukaan peräisin 1960–70-luvuilta, mutta käsitettä on alettu uudelleen käyttää erityisesti yhteiskuntatieteilijöiden keskuudessa. Työelämän laatu on moniulotteinen ilmiö, ja siihen vaikuttavat useat eri tekijät (Findlay ym. 2013). Käsitteelle ei ole olemassa yhtä oikeaa määritelmää, mutta usein sen ydinulottuvuuksina mainitaan muun muassa taitojen kehittymisen mahdollisuus, sopiva haastavuus, työtehtävien monipuolisuus sekä vaikutusmahdollisuudet (Kinnunen & Nätti 2017). Eurofoundin (2016) kehittämän työelämän laatu -indeksin neljä ulottuvuutta ovat: palkka, työajan laatu (työpäivän pituus, aikatauluttaminen ja joustavuus), tulevaisuuden näkymät (urakehitys ja työsuhteen vakaus) ja viimeisenä ja tärkeimpänä sisäinen työn laatu (taidot, sosiaalinen ympäristö ja intensiteetti), jolla on suurin vaikutus hyvinvointiin.

2.4.1 Työtyytyväisyys

Frederick Herzbergin 1950-luvulla kehittämän työmotivaatioteorian mukaan työtyytyväisyyteen ja työtyytymättömyyteen vaikuttavat eri tekijät. Työtyytymättömyyttä aiheuttaa niin kutsuttujen *hygieniatekijöiden* – joihin kuuluvat työnjohto, fyysinen työympäristö, palkkaus ja turvallisuus – puutteellisuus. Hyvä ”työhygienia” ehkäisee työtyytymättömyyttä, mutta sen parantuminen ei merkittävästi lisää työtyytyväisyyttä. Työtyytyväisyyttä puolestaan lisäävät *motivaatiotekijät*: itse työn sisältö, onnistumisen kokemukset ja itsensä toteuttaminen. (Mamia 2009, 29–30.)

Vaikka usein esitetään, että työhyvinvointi ja -tyytyväisyys parantavat tehokkuutta ja tuottavuutta, Herzbergin mukaan asia on lähes päinvastoin: työssä onnistuminen, esimerkiksi tuloksellinen asiakasprojekti tuottaa työtyytyväisyyttä ja -hyvinvointia.

(Mamia 2009, 29–30.) Näiden kahden näkemyksen ei kuitenkaan tarvitse poissulkea toisiaan, vaan työhyvinvoinnin ja tuottavuuden voi ajatella ruokkivan toisiaan, ja näin muodostavan positiivisen kierteen, jossa molemmilla voi olla positiivinen vaikutus toisiinsa.

Suomalaisten tyytyväisyys on Tilastokeskuksen työolotutkimuksien mukaan ollut 2010-luvulla nousussa. Työhönsä yleisesti erittäin tyytyväisten osuus nousi vuoden 2008 25 prosentista kolmella prosenttiyksiköllä vuoteen 2013 mennessä. Osa-alueittain tyytyväisyyden nousua tapahtui erityisesti työpaikan sosiaalisiin suhteisiin sekä esimiehen johtamistapaan liittyen. (Sutela & Lehto 2014, 210.)

Käsitteellä työn imu (*work engagement*) viitataan oman työn aiheuttamaan innostumiseen ja uppoutumiseen, jotka puolestaan auttavat suojelemaan työntekijää stressireaktion syntymiseltä (Kauppinen ym. 2010, 87; Hakanen 2009, 9). Ilmiö kuuluu työhyvinvoinnin positiiviseen ulottuvuuteen, ja siihen liittyvät tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Kestoltaan se ei ole flow-tilan kaltainen lyhyt kokemus, vaan pysyvämpi tila. Se ei myöskään liity mihinkään tiettyyn tilanteeseen vaan kokonaisvaltaisemmin työskentelyyn ja töissä olemiseen. Työn imussa aika kuluu nopeasti ja työ on merkityksellistä; se inspiroi ja on mielekästä. (Hakanen 2009, 9.) Vuoden 2013 työolotutkimuksen mukaan 45 prosenttia palkansaajista tunsivat itsensä tyytyväiseksi, kun oli syventynyt työhönsä (Sutela & Lehto 2014, 75).

Työn imun mittaamista varten on Hollannissa kehitetty tunnettu Schaufelin ja Bakkerin (2003) *Utrecht Work Engagement Scale*, suomeksi työn imun arviointimenetelmä. Alkuperäinen kysely sisältää 17 väittämää työhön liittyvistä positiivisista tuntemuksista: tarmokkuudesta, omistautumisesta ja uppoutumisesta. (Hakanen 2009, 7, 44.) Työn ja yksilön voimavarat johtavat työn imuun, jolla puolestaan on myönteisiä seurauksia, kuten työssä suoriutuminen, organisaatioon sitoutuminen sekä aloitteellisuus ja innovatiivisuus (Hakanen 2009, 18).

2.4.2 Ammatillinen asema

Käsittelen tässä ammatillista asemaa työmarkkina-aseman, uudelleentyöllistymismahdollisuuksien sekä vaikutus- ja kehitysmahdollisuuksien

kautta. Tutkimusasetelmassa muuttajana on ammatillinen ja sosiaalinen asema, joten tarkastelen myös sosiaalista ulottuvuutta; työyhteisöä ja sen merkitystä.

Irtisanomis- ja lomautusuhalla voidaan mitata epävarmuutta työmarkkinoilla. Vuonna 2018 palkansaajat kokivat asemansa vakaaksi: ainoastaan kaksi prosenttia tiesi varmasti tulevansa irtisanotuksi tai lomautetuksi ja viisi prosenttia palkansaajista piti tätä mahdollisena lähitulevaisuudessa. Kaikkein korkeimmillaan lähihistoriassa luvut ovat olleet 1990-luvun alussa. Toinen, joskin maltillisempi piikki koettiin vuonna 2009. (työ- ja elinkeinoministeriö 2019b, 20–21.) Kokemukset irtisanomis- ja lomautusuhista näin ollen mukailevat yleistä makrotalouden tilannetta, kuten olettaa saattaa.

Myös uudelleentyöllistymismahdollisuuksien kautta voidaan mitata työmarkkina-asemaa. Vuonna 2018 palkansaajien odotukset uudelleentyöllistymisen suhteen olivat huippulukemissa kymmenen vuoden tarkastelujaksolla. 83 prosenttia palkansaajista arvioi kyseisenä vuonna tarvittaessa löytävänsä uuden osaamistaan vastaavan työpaikan (työ- ja elinkeinoministeriö 2019b, 22). Palkansaajien arviot omista mahdollisuuksistaan uuden työpaikan hankintaan ovat työolotutkimusten mukaan vaihdelleet jonkin verran viime vuosikymmeninä: vuonna 2008 palkansaajista 41 prosenttia piti mahdollisuuksiaan hyvinä, ja vuonna 2013 osuus oli pudonnut 34 prosenttiin (Sutela & Lehto 2014, 29).

Vaikutusmahdollisuudet ovat yksi työhyvinvoinnin osatekijöistä (Ojala & Jokivuori 2012, 29–30.), ja niillä on olennainen osa työelämässä ja työhyvinvoinnissa: ne voivat parhaimmillaan auttaa selviytymään vaativissakin olosuhteissa. Työolobarometrien mukaan palkansaajien vaikutusmahdollisuudet ovat vaihdelleet jonkin verran vuosien saatossa. Vuonna 2018 nousua oli kuitenkin tapahtunut edellisvuoteen verrattuna kaikilla osa-alueilla: työtahdissa, työtehtävissä, työnjaossa sekä työnteon paikassa. (työ- ja elinkeinoministeriö 2019b, 68.) Eurooppalaisessa työolotutkimuksessa vuodelta 2010 kävi ilmi, että suomalaiset palkansaajat kokivat vaikutusmahdollisuutensa työhönsä liittyviin tärkeisiin päätöksiin keskimäärin parhaimmaksi EU:n viitekehyksessä (Sutela & Lehto 2014, 62).

Palkansaajat arvostavat työssään myös kehittymismahdollisuuksia: tutkimuksissa on havaittu, että kehittymismahdollisuudet korreloivat selvästi työtyytyväisyyden kanssa. On huomattava, että uralla kehittyminen on eri asia kuin uralla eteneminen, sillä vaikka molemmissa trendi on ollut nouseva 1970-luvulta alkaen, kokevat palkansaajat mahdollisuutensa kehittymiseen (hyvät mahdollisuudet: 45 % vuonna 2013) selkeästi

paremmiksi kuin etenemismahdollisuutensa (hyvät mahdollisuudet: 14 % vuonna 2013). Kehittyminen koetaan myös tärkeämmäksi kuin uralla etenemisen mahdollisuus: vuonna 2013 uralla etenemistä piti tärkeänä ainoastaan 11 prosenttia palkansaajista, kun vastaava osuus itsensä kehittämisen kohdalla oli 48 prosenttia. (Sutela & Lehto 2014, 51–53.) Työolotutkimusten tulosten perusteella kehittymismahdollisuuksien lisääminen lisää eniten työtyytyväisyyttä työpaikoilla (Sutela & Lehto 2014, 213). Työtyytyväisyyden voikin ajatella kietoutuvan osittain yhteen ammatillisen aseman kanssa.

Työolotutkimusten mukaan sekä vuonna 2008 että 2013 eri työn osatekijöitä mitattaessa palkansaajat olivat kaikkein useimmiten erittäin tyytyväisiä työpaikan sosiaalisiin suhteisiin. Näyttäisi kuitenkin siltä, että sosiaaliset suhteet eivät lisää työtyytyväisyyttä samassa määrin kuin kehittymismahdollisuudet. Herzbergin teoriassa suhteet työtovereihin liitetään ulkoisiin (hygienian) tekijöihin, joilla on yhteyttä pikemminkin työtyytymättömyyteen kuin työtyytyväisyyteen. (Sutela & Lehto 2013, 213.) Voidaankin todeta, että hyvä työyhteisö luo edellytykset työtyytyväisyydelle, mutta ei yksinään riitä lisäämään sitä.

3 YRITTÄJYYS SUOMESSA

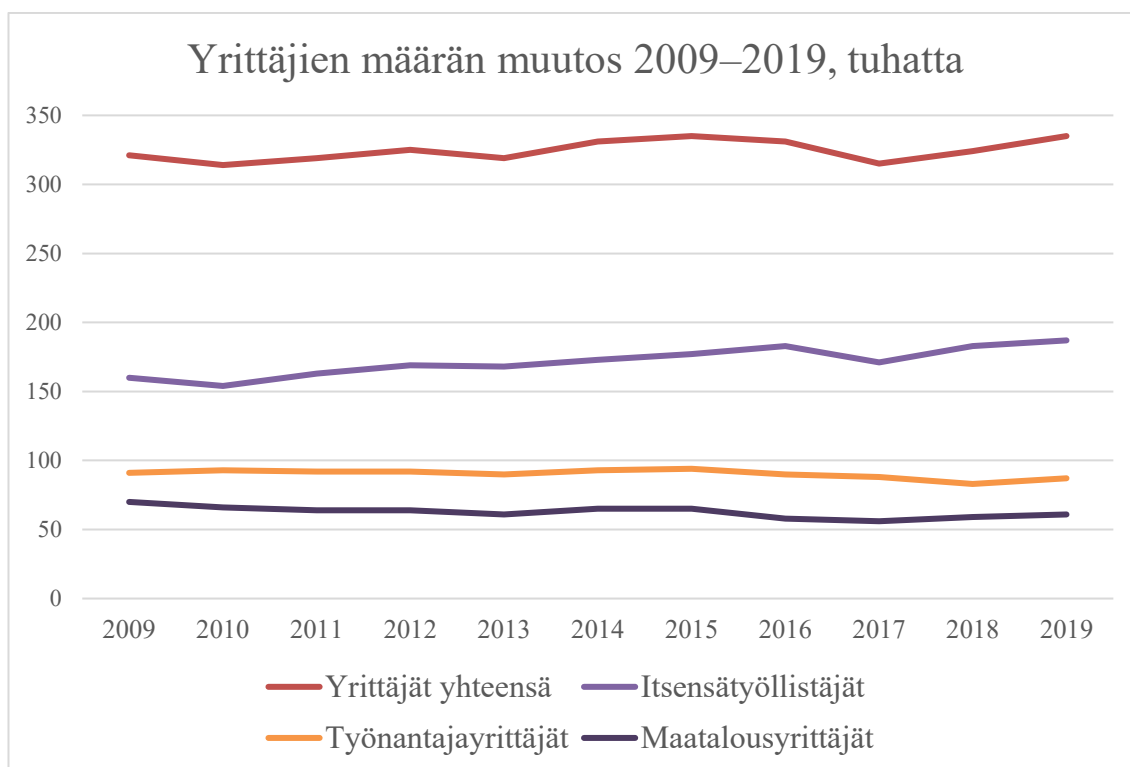
3.1 Yrittäjyyden monet muodot

Yrittäjät voidaan luokitella pienempiin ryhmiin ainakin kahdella eri tavalla. Ensimmäisen tavan mukaan yrittäjät jaetaan kahteen pääryhmään: yksinyrittäjiin ja työnantajayrittäjiin. Näistä ensimmäinen ryhmä käsittää kaikki yrittäjät, joilla ei ole palkattuna työvoimaa ja vastaavasti toiseen luokkaan kuuluvat ne yrittäjät, joilla palkattua työvoimaa on. Toinen, tarkempi luokittelutapa jakaa yrittäjät kolmeen ryhmään: maatalousyrittäjiin, työnantajayrittäjiin sekä itsensätyöllistäjiin. Näistä jälkimmäiseen kuuluvat yksinyrittäjät, ammatinharjoittajat, apurahansaajat sekä freelancerit. (Sutela & Pärnänen 2018, 12.)

Toimeentulo voi päätoimisen yrittäjyyden lisäksi koostua myös *tilkkutäkkimäisesti* sekä yrittäjyydestä että palkansaajatyöstä saaduista tuloista (Sutela & Pärnänen 2014, 130). Yrittäjät eivät siis ole homogeeninen joukko, vaan yrittämistä on hyvin monenlaista. Tässä tutkielmassa jako yrittäjien ja palkansaajien välille on kuitenkin tehty päätoimisuuden perusteella. Tarkastelun ulkopuolelle jäävät niin kutsutut kombityöntekijät, eli ne, jotka työskentelevät sekä palkansaajina että yrittäjinä.

3.2 Rakenteelliset muutokset yrittäjyydessä

Tilastokeskuksen mukaan vuonna 2018 Suomessa oli 321 585 yritystä, joista valtaosa, 94,3 prosenttia oli alle 10 henkilöä työllistäviä mikroyrityksiä. Pienten ja keskisuurten yritysten (10–249 työntekijää) osuus oli yhteensä 5,5 prosenttia, ja suuryritysten (250–työntekijää) ainoastaan 0,1 prosenttia. (SVT 2018.) Suomessa itsensätyöllistäminen on siis kaikkein yleisin yrittäjyyden muoto. Kolmiluokkaisen jaottelun mukaan *Yrittäjät Suomessa 2017* -aineiston 2803 yrittäjästä 17 prosenttia oli maatalousyrittäjiä, 26 prosenttia työnantajayrittäjiä ja 53 prosenttia itsensätyöllistäjiä (Sutela & Pärnänen 2018, 19).



Kuvio 2. Yrittäjien määrälliset ja rakenteelliset muutokset 2009–2019, Tilastokeskuksen työvoimatutkimukset 2009–2019 (SVT 2020b)

Kuten kuviosta 2 käy ilmi, yrittäjien määrässä ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia viimeisen kymmenen vuoden aikana. Kymmenessä vuodessa yrittäjien osuus työllisistä on vaihdellut 12,7 ja 13,7 prosentin välillä. Vaikka yrittäjissä ei ole määrällisesti tarkasteltuna tapahtunut suuria muutoksia, rakenteellisia muutoksia on kuitenkin havaittavissa. Maatalousyrittäjien määrä on laskenut hieman kymmenessä vuodessa, ja itsensätyöllistäjien määrä puolestaan on kasvanut eniten suhteessa muihin yrittäjiin.

Kun laajennetaan tarkastelu kahdenkymmen vuoden aikavälille, tilastokeskuksen työvoimatutkimuksien mukaan yrittäjien määrä on pysynyt melko samana, noin 300 000 hengessä. Korkeimmillaan yrittäjäyys tällä aikavälillä oli vuonna 1997, jolloin yrittäjien osuus työllisistä oli 13,9 prosenttia. Vastaavasti pienimmillään osuus oli vuonna 2007, jolloin yrittäjiä oli 12 prosenttia työllisistä. Muutokset eivät siis ole olleet suuria viimeisen kahdenkymmenenkään vuoden aikana, ja Suomi näyttää olevan edelleen selvästi palkansaajayhteiskunta. (Sutela & Pärnänen 2018, 12, 14.)

Kahdenkymmenen vuoden aikavälillä itsensätyöllistäjien määrä oli nouseva trendi noin vuodesta 2002 aina vuoteen 2016, jonka jälkeen määrä kääntyi hetkellisesti pieneen laskuun (Sutela & Pärnänen 2018, 12). Työnantajayrittäjien määrä on pysynyt hyvin vakaana, ja maatalousyrittäjien laskenut tasaisesti vuodesta 1997 (Sutela & Pärnänen 2018, 12).

Euroopan Unionin jäsenmaiden keskimääräinen yrittäjyysaste oli vuonna 2018 14,2 prosenttia. Suomi jäi keskiarvon alapuolelle 12,7 prosentin osuudellaan. EU:n jäsenmaista kaikkein korkein yrittäjyysaste, lähes 30 prosenttia, oli Kreikassa. Vähiten yrittäjiä suhteessa työvoimaan oli puolestaan Luxemburgissa, Tanskassa ja Ruotsissa, joissa yrittäjyysaste vaihteli noin 7 ja 9 prosentin välillä. (Eurostat 2019.)

Yrittäjistä kaksi kolmasosaa on miehiä, joten yrittäjät ovat selkeästi miesvaltaisempi joukko kuin palkansaajat. Yrittäjät ovat myös keskimäärin vanhempia kuin palkansaajat: vuonna 2017 yrittäjistä vain 17 prosenttia oli alle 35-vuotiaita, kun vastaava osuus palkansaajista oli 31 prosenttia. (Sutela & Pärnänen 2018, 19.)

3.3 Asenteet yrittäjyyttä kohtaan

Yrittäjyyttä pidetään Suomessa melko epävarmana vaihtoehtona. Elinkeinoelämän valtuuskunnan vuoden 2017 arvotutkimuksessa 18–25-vuotiaista suomalaisista 63 prosenttia oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä väitteen *yrittäjänä toimimiseen liittyy Suomessa niin suuria maksuja ja riskejä, että 'vain hullu' ryhtyy turvallisen palkkatyön sijasta yrittäjäksi* kanssa. 26–55-vuotiaiden ikäryhmissä osuus ei juuri eronnut nuorimmasta ikäryhmästä. Yli 56-vuotiaissa myöntävästi vastanneiden osuus oli selvästi pienempi, 40 prosentin molemmin puolin. Tämän perusteella vanhemmat ikäryhmät suhtautuivat siis yrittäjyyteen kaikkein myönteisemmin. Mielenkiintoista tässä tutkimuksessa oli se, että myönteisyys oli lähes kaikissa ikäryhmissä kuitenkin selvästi lisääntynyt vuodesta 2016. Silloin 18–25-vuotiaiden osuus myöntävästi vastanneista oli jopa 77 prosenttia, 26–35-vuotiaista 80 prosenttia, 36–45-vuotiaista 72 prosenttia ja yli 65-vuotiaista 66 prosenttia. (EVA 2017.) Yhdenkin vuoden tarkasteluerolla voi siis tämän perusteella olla havaittavissa merkittäviä muutoksia asenteissa yrittäjyyteen.

Vaikka yrittäjäksi ei haluttaisi itse ryhtyä, yrittäjyyttä kuitenkin arvostetaan etenkin nuorten keskuudessa (Nuorisobarometri 2019, 84). Myös väestötasolla yrittäjyyden arvostus on kasvanut tuntuvasti viimeisen kahdenkymmenen vuoden aikana (Järventaus 2016). EVA:n (2018) arvo- ja asennetutkimuksen mukaan 61 prosenttia 18–25-vuotiaista oli sitä mieltä, että yrittäjyyteen kaivattaisiin lisää vapauksia. Kaikista vastaajista 46 prosenttia koki, että vapauksia on liian vähän. Vuonna 2019 ainoastaan joka viides nuori oli sitä mieltä, että Suomen lainsäädäntö ja verotus tukevat yrittäjyyttä (Nuorisobarometri 2019, 84).

Yrittäjämäisyyden arvostus näkyy myös monissa palkansaaaja-ammateissa. Työpaikkailmoituksissa korostuvat usein yrittäjyyteen yhdistetyt sanat kuten *proaktiivisuus*, *itsensä johtaminen* sekä *oma-aloitteisuus*. Voidaankin todeta, että työnantajat selvästi arvostavat yrittäjämäistä työskentelyotetta. Vuoden 2019 Nuorisobarometrin mukaan useampi kuin kaksi kolmesta nuoresta oli sitä mieltä, että yrittäjämäistä asennetta tarvitaan kaikessa työssä (Nuorisobarometri 2019, 84). Yrittäjyyttä markkinoidaan myös korkeakoulusektorilla; Turun yliopisto on yrittäjyysyliopisto, jonka tarkoituksena on kannustaa yrittäjämäiseen asenteeseen ja tarjota yrittäjyyteen liittyviä opintoja (yrittäjyysyliopisto.fi 2020).

3.4 Yrittäjäksi ryhtyminen

Yrittäjäksi ryhtymiselle on olemassa erilaisia syitä, eivätkä kaikki niistä ole vapaaehtoisuuteen pohjautuvia. Yrittäjyystutkimuksissa erotellaan usein pakkoyrittäjyys (necessity entrepreneurship), jossa yrittäjäksi ryhtymiselle ei juuri ole vaihtoehtoja sekä mahdollisuusyrittäjyys (opportunity entrepreneurship), jossa yrittäminen puolestaan lähtee omasta halusta (esim. Binder & Coad 2013; Sutela & Pärnänen 2018). Pakkoyrittäjyys on joissain maissa, kuten Boliviassa ja Ugandassa hyvin yleistä, sillä se on monille ainoa työllistymisvaihtoehto. Suomessa ja muissa kehittyneissä maissa pakkoyrittäjyys on selkeästi harvinaisempaa, ja Suomessa enemmistö on ryhtynyt yrittäjäksi omasta tahdostaan. Yrittäjäksi ryhtyminen ei usein ole kuitenkaan aivan näin mustavalkoista, ja myös Suomessa siihen liittyy samanaikaisesti niin kutsuttuja työntäviä (palkkatyön puute) ja vetäviä tekijöitä (yrittäjätyn vapaus). Tietyille ammattiryhmille,

kuten kuvataiteilijoille ja maanviljelijöille yrittäjyys on usein käytännössä ainoa vaihtoehto. (Hytti & Heinonen 2011.)

Yrittäjyyteen ryhtymiseen vaikuttavat niin henkilön ominaisuudet (esim. epävarmuuden sietokyky, päättäväisyys), taustatekijät (esim. aiempi työkokemus) kuin tilannetekijätkin (esim. työllisyystilanne). *Yrittäjät Suomessa 2017* -tutkimuksessa selvitettiin, minkälaiset tekijät vaikuttivat yrittäjäksi ryhtymiseen, ja vastausvaihtoehdot jaettiin kolmeen eri pääkategoriaan: 1) olosuhteiden pakottamana, 2) ajautumalla ja tilaisuuteen tarttumalla ja 3) yrittäjäksi hakeutumalla. Kaikkein useimmin (25 %) tärkein syy yrittäjyyteen ryhtymiselle oli se, että *eteen tuli sopiva tilaisuus*. Muita yrittäjäksi ryhtymiseen liittyviä yleisiä osasyitä olivat joustavat työajat sekä se, että yrittäjänä toimiminen on yleistä alalla. (Sutela & Pärnänen 2018, 34, 36.)

3.5 Yrittäjyyden haasteet

3.5.1 Työssä jaksaminen

Hyvinvointibarometri 2014 – Suomen yrittäjät -katsauksessa selvitettiin yrittäjien työssä jaksamista haittaavia tekijöitä. Seuraavat viisi asiaa koettiin kaikkien useimmin jaksamista paljon/kohtalaisesti haittaaviksi tekijöiksi vastaajien keskuudessa: töiden ennakkoinnin haastavuus (45 %), työpäivien venyminen (44 %), epävarmuus työn riittävydestä (44 %), hallinnollinen työ ja byrokratia (43 %) sekä työn ja muun elämän yhteensovittamisen vaikeudet (37 %). (Lundell, Visuri & Luukkonen 2014, 10.)

Yrittäjät Suomessa 2017 -tutkimuksessa Työterveyslaitoksen työkykyindeksillä (0–10) mitattuna yrittäjien keskimääräinen työkyvyn arvo oli 8,2. Yrittäjätyypin mukaan itsensä työllistäjät kokivat työkykynsä kaikkein parhaaksi (8,4) ja vastaavasti maatalousyrittäjät huonoimmaksi (7,5). Kaikista yrittäjistä lähes joka neljäs arvioi työkykynsä olevan täyden kympin arvoinen, ja ainoastaan 7 prosenttia vastaajista oli valinnut vaihtoehdon asteikolla 0–6. (Sutela & Pärnänen 2018, 91.) Vuoden 2014 hyvinvointibarometrissä tarkasteltiin myös yrittäjien omaa kokemusta heidän työkyvystään, hieman eri asteikolla. Silloin 1320 vastaajasta 64 prosenttia arvioi työkykynsä joko hyväksi tai erinomaiseksi, ja 37 prosenttia välttäväksi tai huonoksi.

(Lundell ym. 2014, 11.) Vaikka asteikot eivät ole täysin vertailukelpoiset, näyttäisi siltä, että yrittäjien arvio työkyvystä olisi keskimäärin hieman parantunut muutamassa vuodessa.

Yrittäjätyyppien välillä on eroja siinä, miten kuormittavaksi he kokevat työnsä. Vuonna 2017 maatalousyrittäjistä 28 prosenttia, työnantajayrittäjistä 18 prosenttia ja itsensätyöllistäjistä 14 prosenttia koki, että heillä oli usein vaikeuksia jaksaa työssä. Työpäiviään joutui usein venyttämään 62 prosenttia maatalousyrittäjistä ja 63 prosenttia työnantajayrittäjistä. Itsensätyöllistäjistä osuus oli selvästi pienempi, 45 prosenttia. Kotiasioden laiminlyönti oli työnantajayrittäjillä kaikkein yleisintä: yli puolet (53 %) joutui laiminlyömään kotiasioita työnsä vuoksi. Maatalousyrittäjistä osuus oli 42 prosenttia ja itsensätyöllistäjistä 36 prosenttia. (Sutela & Pärnänen 2018, 84.) Tämän perusteella maatalous- ja työnantajayrittäjät kokevat työnsä keskimäärin raskaammaksi kuin itsensätyöllistäjät.

Vuonna 2017 yrittäjien keskimääräinen viikkotyöaika oli 39,8 tuntia, joka on yli kolme tuntia enemmän kuin palkansaajilla keskimäärin. Sukupuolten välillä on kuitenkin selvä ero, sillä miesyrittäjien keskimääräinen työaika oli jopa yli 41 tuntia viikossa, kun naisyrittäjillä se oli 36,6 tuntia. Yrittäjien työajassa on hajontaa myös yrittäjyyden luonteen mukaan tarkasteltuna. Eniten työtunteja viikossa kertyi työnantajayrittäjille (45,9) sekä maatalousyrittäjille (44,6). Itsensätyöllistäjien viikkotyöaika oli puolestaan selvästi matalampi, keskimäärin 35 tuntia. Työnantajayrittäjissä ja itsensätyöllistäjissä miehet tekevät pidempää työviikkoa, mutta maatalousyrittäjissä naiset työskentelevät hieman miehiä pidempään. Myös iltaisin ja viikonloppuisin työskentely on yleisempää yrittäjien kuin palkansaajien keskuudessa (Sutela & Pärnänen 2018, 77, 79.)

Yrittäjien hyvinvointibarometrissä havaittiin, että työajan pituus ja vapaapäivät olivat yhteydessä henkisiin voimavaroihin: alle 40-tuntista viikkoa tekevästä yrittäjästä 77 prosentilla oli paljon voimavaroja, kun vastaava osuus yli 60-tuntia viikossa työskentelevistä oli 65 prosenttia. Niistä yrittäjistä, jotka pitivät yli 6 vapaapäivää kuukaudessa, 78 prosenttia koki voimavaransa hyviksi, kun taas niistä, jotka eivät pitäneet ollenkaan vapaapäiviä, osuus oli pienempi, 64 prosenttia. (Lundell ym. 2014, 9.)

Kun *Yrittäjät Suomessa 2017* -aineiston tuloksia verrattiin Tilastokeskuksen vuoden 2013 työolotutkimukseen, havaittiin, että yrittäjistä 18 prosentilla ja palkansaajista 16 prosentilla oli usein vaikeuksia jaksaa työssään. Suurempi ero yrittäjien ja palkansaajien

välillä oli työpäivien venyttämisessä. Yrittäjistä yli puolet (53 %) joutui usein venyttämään työpäiviään, kun vastaava osuus palkansaajista oli 36 prosenttia. 42 prosenttia yrittäjistä ja 24 prosenttia palkansaajista laiminlöi kotiasioita töiden vuoksi. (Sutela & Pärnänen 2018, 85.) Tämän perusteella yrittäjät kokevat työnsä hieman raskaammaksi ja joustavat töiden takia enemmän kuin palkansaajat. On kuitenkin hyvä ottaa huomioon, että aineistot on kerätty neljän vuoden aikavälillä toisistaan, joten aivan tarkkoja johtopäätöksiä ei tämän perusteella voida vetää, vaan erot ovat enemmänkin suuntaa antavia.

3.5.2 Yrittäjien toimeentulo

Yrittäjien heterogeenisyys näkyy myös tarkasteltaessa tulojakaumia. Tilastokeskuksen mukaan vuonna 2016 itsensätyöllistäjistä ja maatalousyrittäjistä noin neljännes sijoittui kaikkein alimpaan tulodesiiliin ja noin kymmenesosa ylimpään tulodesiiliin. Työnantajayrittäjien jakauma oli hyvin erilainen: yli 35 prosenttia heistä sijoittui kaikkein ylimpään tulodesiiliin. Siinä missä palkansaajat jakautuvat tulodesiileihin melko tasaisesti (kaikissa desiileissä prosentuaalinen osuus on kymmenen molemmin puolin), on yrittäjien tulojakauma paljon epätasaisempi. Yrittäjien joukossa on suhteessa enemmän sekä kaikkein pienituloisempia (21 %) että kaikkein korkeatuloisimpia (18 %). (Sutela & Pärnänen 2018, 62–63.)

Taloudellista tilannetta tarkasteltaessa myös henkilöiden oma kokemus tulotason riittävyydestä on tärkeää ottaa huomioon. Vuonna 2017 lähes 75 prosenttia yrittäjistä koki taloudellisen tilanteensa *täysin tai jokseenkin vakaaksi ja turvatuksi*. Myös tässä on otettava kuitenkin huomioon erot eri yrittäjätyyppien välillä. Työnantajayrittäjät kokivat taloudellisen tilanteensa vakaammaksi kuin itsensätyöllistäjät ja maatalousyrittäjät. (Sutela & Pärnänen 2018, 65.) Huolimatta epätasaisemmasta tulojakaumasta, yrittäjät siis kokevat taloudellisen tilanteensa keskimäärin vakaaksi.

3.5.3 Byrokratia ja yrittäjien sosiaaliturva

Yrittäjistä 70 prosenttia koki vuonna 2017 tehdyn, Suomen Yrittäjien toteuttaman kyselyn mukaan, että yrityksien sääntelytaakka on kasvanut viime vuosina, ja hallituksen norminpurkuhankkeen toimet ovat olleet riittämättömiä (Suomen Yrittäjät 2018). Tämä

siitäkin huolimatta, että Suomessa yrityksen perustaminen on verrattain helppoa: World Economic Forumin (2017, 119) kilpailukykyvertailussa yrityksen perustamiseen vaadittavien toimenpiteiden osalta Suomi sijoittui sijalle 7/137. Yrityksen perustaminen myös helpottui vuonna 2019, sillä osakeyhtiön perustamiseen ei enää tarvita aiemmin vaadittua 2500 euron minimiosakepääomaa. Uudistusta perusteltiin yrittämisen kynnyksen madaltamisella ja perustamisvaiheen kustannusten pienentämisellä. (Yrittäjät 2019.)

Erityisesti aloittelevien yrittäjien osalta myös sosiaaliturvassa on havaittu kehittämistarpeita (Härmälä ym. 2017, 16). Valtioneuvoston vuoden 2017 selvityksessä toteutetun kyselyn perusteella *yrittäjien ja itsensätyöllistäjien sosiaali- ja työttömyysturvan selkeyttämistä* pidettiin kaikkein tärkeimpänä yrittäjyyspaketin kokonaisuutena. Yrittäjien sosiaaliturva koettiin myös osin puutteellisena verrattuna palkansaajien sosiaaliturvaan. Vastaajia huolestuttivat yrittäjäksi siirtymiseen liittyvät asiat, palkkatyön ja yrittäjyyden yhdistäminen sekä sairausajan turva, joka huolestutti erityisesti pienyrittäjiä. Toiseksi tärkeimpänä kokonaisuutena nähtiin *ensimmäisen työntekijän rekrytoinnin kynnyksen madaltaminen tukitoimenpiteillä*. (Härmälä ym. 2017, 53–54.) Vuonna 2017 maatalousyrittäjien ja itsensätyöllistäjien toiseksi tärkein syy olla palkkaamatta työntekijöitä olivat työntekijästä johtuvat korkeat kulut. Tärkein syy kuitenkin oli halu työllistää ensisijaisesti vain itsensä. (Sutela & Pärnänen 2018, 49–50.)

3.6 Yrittäjien hyvinvointia tukevat asiat

3.6.1 Työstä innostuminen

Yrittäjät ovat kiireestä ja työn epävarmuudesta huolimatta keskimäärin selvästi innostuneempia työstään kuin palkansaajat. Vuonna 2017 kaikista yrittäjistä yli puolet (52 %) oli innostuneita työstään, kun vuoden 2013 työolotutkimuksessa vastaava osuus palkansaajista oli vain 35 prosenttia. Yrittäjien heterogeenisyys näkyy tässäkin, sillä heidän joukossaan oli selkeää hajontaa. Ensinnäkin, sukupuolten välillä oli selvä ero: yrittäjämiehistä 47 prosenttia koki olevansa innostuneita työstään, kun yrittäjänaisista osuus oli jopa 62 prosenttia. Toiseksi, yrittäjätyyppillä oli vaikutusta: maatalousyrittäjien

innostuneisuus ei poikennut palkansaajista, mutta työnantajayrittäjistä 54 prosenttia ja itsensätyöllistäjistä 57 prosenttia koki olevansa innostuneita työstään. (Sutela & Pärnänen 2018, 86.)

Yrittäjät ovat myös palkansaajia useammin erittäin tyytyväisiä työhönsä. Yrittäjistä 44 prosenttia koki olevansa erittäin tyytyväinen, kun palkansaajien osuus oli kymmenen prosenttiyksikköä pienempi. Myös tässä naisyrittäjistä suurempi osuus (51 %) oli miesyrittäjiä (41 %) useammin erittäin tyytyväisiä työhönsä. Työnantajayrittäjistä (46 %) ja itsensätyöllistäjistä (48 %) suurempi osuus oli maatalousyrittäjiin (27 %) verrattuna erittäin tyytyväisiä työhönsä. (Sutela & Pärnänen 2018, 87). Yrittäjien tyytyväisyys näkyy myös siinä, että kaikista yrittäjistä valtaosa, 84 prosenttia halusi mieluummin työskennellä yrittäjänä kuin palkansaajina (Sutela & Pärnänen 2018, 42). Aikaisempikin tutkimus antaa osviittaa siitä, että yrittäjät ovat palkansaajia tyytyväisempiä työhönsä huolimatta keskimäärin matalammasta palkkatasosta ja pidemmistä työpäivistä (ks. Binder & Coad 2013).

Yrittäjät, erityisesti naiset ja työnantajayrittäjät sekä itsensätyöllistäjät näyttäisivät siis olevan palkansaajia innostuneempia ja tyytyväisempiä työhönsä. Tämä saattaa johtua siitä, että moni heistä ehkä kokee saavansa tehdä juuri sitä mitä itse haluavat. Yrittäjien tyytyväisyyttä on selitetty myös sillä, että he saavat olla ”oman itsensä pomoja” (Hamilton 2000, 622). Innostuneisuus ja työn imu kenties kompensoivat pitkiä työpäiviä ja satunnaista epävarmuutta työn riittämättömyydestä.

3.6.2 Yrittäjien ammatillinen asema

Käsittelen yrittäjien kohdalla ammatillista asemaa töiden riittävyyden, yrittäjyyshalukkuuden ja vaikutusmahdollisuuksien kautta. Tutkimusasetelmassa käytän mittarina ammatillista ja sosiaalista asemaa, joten otan mukaan myös yrittäjien verkostot.

Yrittäjillä työmäärä vaikuttaa usein palkansaajia suuremmin taloudelliseen tilanteeseen. Vuonna 2017 kaikista yrittäjistä yli puolet (55 %) koki töitä olleen sopivasti viimeisen 12 kuukauden aikana. 9 prosentilla töitä oli ollut liian vähän ja 19 prosenttia vastasi työmääränsä vaihtelevan. (Sutela & Pärnänen 2018, 68.) Toisaalta 14 prosenttia koki, että töitä oli liikaa (Sutela & Pärnänen 2018, 68), minkä voi ajatella olevan toisaalta

positiivinen asia kysynnän kannalta, mutta negatiivinen jaksamisen ja henkisten voimavarojen kannalta.

Yrittäjistä enemmistö, 60 prosenttia on ennen yrittäjäksi ryhtymistä työskennellyt vakaassa asemassa ilman työttömyysuhkaa. Ainoastaan noin 10 prosenttia yrittäjistä olisi vuonna 2017 mieluummin työskennellyt palkansaajana samassa ammatissa. (Sutela, Pärnänen 2018, 44.) Tämän voidaan ajatella kertovan keskimäärin hyvästä ammatillisesta asemasta yrittäjien keskuudessa.

Suomen Yrittäjien vuonna 2019 tehdyn tutkimuksen mukaan kaikkein tärkein syy nuorten yrittäjyyshalukkuudelle oli *mahdollisuus päättää itsenäisesti työstä* (Suomen Yrittäjät 2019, 9). Vuonna 2017 yrittäjistä noin 90 prosenttia koki voivansa vaikuttaa työnsä sisältöön, mikä on 20 prosenttiyksikköä korkeampi osuus kuin palkansaajien keskuudessa. Juuri vapaus vaikuttaa omaan työhönsä, ja ”oman itsensä herrana oleminen” onkin perinteisesti yhdistetty juuri yrittäjyyteen palkansaaja-ammateista erottavana tekijänä. Vaikutusmahdollisuudet on nostettu esille myös Ojalan ja Jokivuoren (2012, 29–30) työhyvinvointi-indikaattorissa.

Kuitenkin, kuten aiemmin kävi ilmi, vaikutusmahdollisuudet ovat jonkin verran lisääntyneet myös palkansaajien keskuudessa ja itsensä johtamisesta puhutaan nykyään yhä enemmän myös heidän kohdallaan. (Sutela & Pärnänen 2018, 81.) Voikin ajatella, että moderneissa työnkuissa, joissa voi itse vaikuttaa työn sisältöön ja työskentelysijaintiin, on osittain yrittäjämäisiä piirteitä.

Yrittäjillä ei usein ole työyhteisöä sanan perinteisessä merkityksessä. Verkostojen merkitys yrittäjyydessä on kuitenkin tärkeä: niistä saa vertaistukea, apua sekä hyötyä yritystoiminnalle. Vuonna 2017 kaikista yrittäjistä 70 prosenttia työskenteli yhteistyössä toisten yrittäjien kanssa. Miehillä ja työnantajayrittäjillä sekä itsensä työllistäjillä osuus oli suurempi kuin naisilla ja maatalousyrittäjillä. (Sutela & Pärnänen 2018, 55.) Verkostojen merkitystä korostaa myös se, että vuonna 2014 yrittäjistä 37 prosenttia toivoi liiketoimintaa tukevaa verkostoitumista, kun vastaajilta tiedusteltiin millaisia toiveita heillä oli alue- tai paikallisjärjestöjen toiminnalle (Lundell ym. 2014, 22).

4 TUTKIMUSASETELMA

4.1 Tutkimuskysymykset

Tämän pro gradu -tutkielman tarkoituksena on tarkastella suomalaisten palkansaajien ja yrittäjien välisiä eroja työhyvinvoinnin kokemuksissa vuosina 2009 ja 2019. Työhyvinvoinnin mittareina käytän subjektiivista kokemusta yleisestä hyvinvoinnista, ammatillisesta ja sosiaalisesta asemasta sekä taloudellisesta tilanteesta. Tarkastelen myös, onko ilmiöissä tapahtunut muutoksia kymmenessä vuodessa väestötasolla. Lisäksi tutkin, onko sosiodemografisilla tekijöillä – iällä, sukupuolella ja koulutusasteella – vaikutusta luokkien välisiin eroihin.

Aineistona käytän Turun yliopistolla kerättyjä *Suomi 2009 kulutus ja elämäntapa* ja *Suomi 2019 kulutus ja elämäntapa* -kyselytutkimuksia. Toteutan analyysit Statalla.

Työelämään ja työhyvinvointiin liittyvät selvitykset ja barometrit kohdistuvat usein joko palkansaajiin tai yrittäjiin (ks. Työolobarometrit, Työolotutkimukset, Yrittäjät Suomessa 2017). Tässä tutkielmassa tahdon tarkastella nimenomaan näiden kahden ryhmän välisiä eroja.

Aiemman tutkimuksen perusteella voidaan sanoa, että työoloissa on tapahtunut muutoksia ainakin pitkällä aikavälillä tarkasteltuna (ks. Sutela & Lehto 2014), ja siksi onkin hedelmällistä suorittaa myös ajallinen vertailu. Vuoden 2019 aineisto antaa ilmiöstä hyvin ajankohtaisen kuvan, ja vuoteen 2009 verrattaessa käy ilmi, onko yrittäjien ja palkansaajien kokemuksissa tapahtunut muutoksia viimeisen kymmenen vuoden aikana.

Tutkimuskysymyksenäni ovat seuraavat:

- Onko palkansaajien ja yrittäjien välillä eroa yleisen hyvinvoinnin, ammatillisen ja sosiaalisen aseman sekä taloudellisen tilanteen kokemuksissa?
- Onko vuosien 2009 ja 2019 välillä havaittavissa eroja väestötasolla yleisen hyvinvoinnin, ammatillisen ja sosiaalisen aseman sekä taloudellisen tilanteen

kokemuksissa, ja onko mahdollisissa eroissa palkansaajien ja yrittäjien välillä tapahtunut muutoksia?

4.2 Aineisto

Aineistona tässä tutkimuksessa käytän kahta Turun yliopistolla kerättyä aineistoa: *Suomi 2009 kulutus ja elämäntapa* ja *Suomi 2019 kulutus ja elämäntapa*. Kyselytutkimusten tarkoituksena on kartuttaa suomalaisten kulutustottumuksia ja elämäntapoja, ja aineistoja on kerätty vuodesta 1999 alkaen aina viiden vuoden välein. (Saari ym. 2019.)

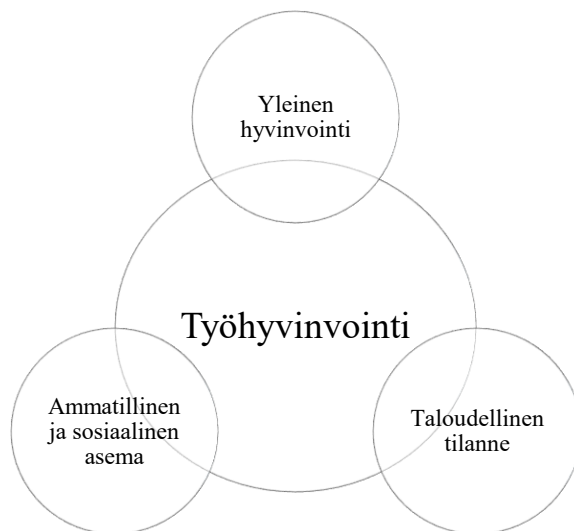
Vuoden 2009 aineisto kerättiin syksyllä 2009 Turun yliopiston taloussosiologian oppiaineen toimesta. Aineiston otanta koostuu 1202:sta 18–74-vuotiaasta suomenkielisestä Suomessa asuvasta henkilöstä, ja vastausprosentti aineistossa on 49. Otantamenetelmänä käytettiin yksinkertaista satunnaisotantaa, ja aineisto kerättiin itsetäytettävien paperisten ja verkkolomakkeiden avulla. (Sarpila ym. 2010.)

Vuoden 2019 aineisto kerättiin Turun yliopiston taloussosiologian ja sosiologian oppiaineiden sekä Jyväskylän yliopiston sosiologian oppiaineen yhteistyönä kevään 2019 aikana. Otanta koostuu 1742:sta 18–74 vuotiaasta suomenkielisestä Suomessa asuvasta henkilöstä ja lopullinen vastausprosentti aineistossa on 44. Vuoden 2019 aineistossa otanta on poimittu aikaisemmista vuosista poiketen iän mukaan ositettuna otantana, eli eri ikäluokista on valittu mukaan aina tietty määrä henkilöitä. Tiedonkeruumenetelmänä käytettiin myös vuonna 2019 posti- ja verkkokyselyitä. (Saari ym. 2019.)

4.3 Muuttajat

Valikoin tutkimukseni selitettäviksi muuttujiksi yleisen hyvinvoinnin, ammatillisen ja sosiaalisen aseman sekä taloudellisen tilanteen. Näitä kaikkia on kyselylomakkeella kysytty vastaajien omasta näkökulmasta, eli vastaukset perustuvat tutkimushenkilöiden subjektiiviseen arvioon. Selittävä muuttuja analyysissä on työsuhde, eli se onko vastaaja palkansaaja vai yrittäjä. Kontrollimuuttujiksi valitsin yleiset demografiset tekijät, eli sukupuolen, iän sekä koulutusasteen.

Valitsin selitettävät muuttujat aiemmin teoriaosuudessa esitellyn Ojalan ja Jokivuoren (2012) työhyvinvointi-indikaattorin pohjalta. Indikaattorin kuusi ulottuvuutta ovat: ammattitaito ja osaaminen; työpaine, työn vaatima ponnistus ja työn intensiteetti; työn mahdollistama harkinta, päätöksenteko ja vaikutusmahdollisuudet; palkka, riskit ja epävarmuus; subjektiivinen hyvinvoinnin kokemus sekä työyhteisön tuki (Ojala & Jokivuori 2012, 29–30). Tässä tutkielmassa *subjektiivista hyvinvoinnin kokemusta* mitataan **yleisen hyvinvoinnin** kokemuksella, *ammattitaitoa ja osaamista; työn mahdollistamaa harkintaa, päätöksentekoa ja vaikutusmahdollisuuksia* sekä *työyhteisön tukea* **ammattillisen ja sosiaalisen aseman** kokemuksella, ja *palkkaa* **taloudellisen tilanteen** kokemuksella. Työhyvinvointi-indikaattorin ulottuvuuksista *työpaine, työn vaatima ponnistus ja työn intensiteetti* sekä *työn riskit ja epävarmuus* jäävät tässä tutkielmassa analyysien ulkopuolelle.



Kuvio 3. Työhyvinvoinnin tarkastelussa käytetyt hyvinvointiulottuvuudet

Valitsin tarkasteluvuosiksi vuodet 2009 ja 2019. Näiden vuosien avulla saadaan selville ilmiöstä sekä ajankohtainen kuva että mahdolliset muutokset kymmenen vuoden aikavälillä. Vuodet 2009 ja 2019 ovat mielenkiintoiset tarkasteluajankohdat, sillä ne olivat valtion taloudellisen tilanteen kannalta keskenään hyvin erilaiset. Vuonna 2009 talous oli taantumassa finanssikriisin jäljiltä ja vuosi 2019 puolestaan oli suhdannehuippu

(Kokkinen 2019). Voidaankin olettaa, että tämän vuoksi havaittavissa on jonkinlaisia muutoksia juuri näiden kahden vuoden välillä.

Taulukko 1. Muuttujien jakaumat tutkimusvuoden mukaan (2009 N=1202, 2019 N=1742)

Muuttuja	Arvot	Tutkimusvuosi			
		2009		2019	
		%	N	%	N
Yleinen	erittäin huono	2,1	23	1,2	20
hyvinvointi	huono	11,6	131	3,5	59
	kohtalainen	49,7	563	27,8	474
	hyvä	26,6	302	54,3	927
	erittäin hyvä	10,0	114	13,3	227
Ammatillinen	erittäin huono	2,9	31	0,6	10
ja sosiaalinen asema	huono	7,9	87	4,6	77
	kohtalainen	49,7	546	30,0	498
	hyvä	26,9	296	54,1	897
	erittäin hyvä	12,7	139	10,7	177
Taloudellinen	erittäin huono	2,8	32	2,1	35
tilanne	huono	9,7	111	7,8	134
	kohtalainen	42,7	490	37,8	646
	hyvä	40,2	461	44,2	755
	erittäin hyvä	4,7	54	8,2	140
Työsuhde	palkansaaja	48,7	562	52,5	901
	yrittäjä	3,9	45	5,3	91
	muu	47,3	546	42,2	725
Sukupuoli	mies	50,0	576	50,2	863
	nainen	50,0	577	49,8	855
Ikäluokat	18-24	12,0	138	11,2	192
	25-34	17,8	205	17,9	307
	35-44	17,5	201	17,7	304
	45-54	21,7	251	19,1	329
	55-64	18,5	213	16,6	285
	65->	12,6	145	17,6	302
Koulutusaste	peruskoulu tai muu	15,3	164	12,9	219
	toinen aste	60,4	650	53,4	905
	korkeakoulu	24,3	261	33,7	572

Selitettävänä tekijöinä analyyseissa käytän yleistä hyvinvointia, ammatillista ja sosiaalista asemaa sekä taloudellista tilannetta. Kyselylomakkeella näitä oli kysytty seuraavalla tavalla: *Miten hyvin kuvailisit elämäntilannettasi tällä hetkellä seuraavien asioiden kohdalla: a) Taloudellinen tilanne, b) Ammatillinen ja sosiaalinen asema sekä e) Yleinen hyvinvointi.* Vastausvaihtona oli viisiportainen Likert-asteikko, jossa vastausvaihtoehdot olivat seuraavat: *1 erittäin hyvä, 2 hyvä, 3 kohtalainen, 4 huono ja 5 erittäin huono.* Käänsin asteikon tulkinnan kannalta mielekkäämpään muotoon niin, että arvo 1 on analyyseissä *erittäin huono* ja arvo 5 *erittäin hyvä*.

Selittävän muuttujan kohdalla yhdistin kysymyksen *12 Onko työsuhteesi (valitse vain yksi vaihtoehto): 1 vakinainen, 2 määräaikainen, 3 yrittäjä 4 muu mikä?* luokat *vakinainen* ja *määräaikainen* yhdeksi, *palkansaaja*-luokaksi. Vertailuluokkana ovat yrittäjät. Sisällytin näihin kahteen ryhmään, yrittäjiin ja palkansaajiin ainoastaan ne henkilöt, jotka olivat vastanneet lomakkeen kysymykseen *10 Mitä teet pääasiassa arkisin*, vaihtoehdon *1 töissä (tai lomautettu)*. Kaikki ne henkilöt, jotka olivat valinneet kysymyksessä 12 vaihtoehdon *4 muu mikä?* tai kysymyksessä 10 jonkin muun vaihtoehdon kuin *1 töissä (tai lomautettu)* yhdistin ja lisäsin kolmanteen, *muu*-kategoriaan.

Muita vastausvaihtoehtoja kysymykseen *10 Mitä teet pääasiassa arkisin*, oli *2 työtön/työnhakija, 3 opiskelen, 4 eläkkeellä, eläkelaji?* sekä *5 muu, mikä?* Analyysien työsuhdemuuttujan kategoria *muu* sisältää siis ainakin kaikki aineiston opiskelijat, työttömät sekä eläkeläiset ja heitä oli vuonna 2009 47,3 prosenttia ja vuonna 2019 42,2 prosenttia aineistosta. En kuitenkaan tarkastele analyyseissä tätä kategoriaa sen tarkemmin, sillä tässä työssä olen kiinnostunut nimenomaan työssäkäyvien palkansaajien ja yrittäjien välisistä eroista työhyvinvoinnin eri osa-alueissa.

Kuten taulukosta 1 käy ilmi, palkansaajien osuus aineistosta on 48,7 prosenttia vuonna 2009 ja 52,5 prosenttia vuonna 2019. Yrittäjien osuus aineistosta on ainoastaan 3,9 prosenttia vuonna 2009 ja 5,3 prosenttia vuonna 2019.

Sukupuolta oli lomakkeella kysytty seuraavalla tavalla: *1 Oletko: 1 mies, 2 nainen, 3 muu.* Vuoden 2009 aineistossa miehiä ja naisia on kumpiakin 50 prosenttia vastaajista. Vuoden 2019 aineistossa miesten osuus on 50,3 prosenttia ja naisten 49,8 prosenttia. Kukaan vastaajista ei ollut kumpanakaan vuonna valinnut vaihtoehtoa *3 muu*.

Alun perin ikää oli kyselylomakkeella kysytty syntymävuoden mukaan. Muutin vuodet iäksi, ja uudelleenluokittelin jatkuvan muuttujan kategoriseksi kuuteen ikäluokkaan: 18–

24-, 25–34-, 35–44-, 45–54-, 55–64-vuotiaisiin sekä 65-vuotiaisiin ja sitä vanhempiin. Valitsin tämän luokitteluperusteen sillä samankaltaista ikäluokkajaottelua on käytetty aikaisemmassa tutkimuksessa (ks. Sutela & Lehto 2014; Sutela & Pärnänen 2018.)

Koulutusastetta oli kysytty lomakkeella seuraavalla tavalla: *9 Onko sinulla perus- tai kansakoulun jälkeistä tutkintoa joltakin seuraavilta koulutuksen tasoilta?* Vastausvaihtoehdot olivat: *1 ei muuta koulutusta, 2 ammattikoulu, 3 ylioppilas, 4 opintotasoinen tai muu vastaava toisen asteen koulutus, 5 ammattikorkeakoulututkinto, 6 yliopistotutkinto, 7 tohtorin tai lisensiaatin tutkinto sekä 8 muu, mikä?*

Muutin alun perin seitsemänluokkaisen koulutusmuuttujan kolmiluokkaiseksi. Yhdistin vaihtoehdot 1 ja 8 ja nimesin uuden luokan *peruskoulu tai muu* -luokaksi. Yhdistin myös luokat 2, 3 ja 4 uudeksi, *keskiaste*-luokaksi. Vaihtoehdot 5, 6 ja 7 yhdistin ja nimesin uuden luokan *korkeakouluksi*. Analyysin kannalta karkeampi jaottelu on mielekkäämpi, sillä esimerkiksi tohtorin- ja lisensiaatin tutkinnon suorittaneita oli aineistossa yhteensä ainoastaan 40.

4.4 Menetelmät

Analyysien tekemiseen käytän tilasto-ohjelma Stataa. Käytän kaikissa kuvailevissa ajoissa painomuuttujaa, joka painottaa aineistoa iän ja sukupuolen mukaan (Saari ym. 2019; Sarpila ym. 2010).

Ensin tarkastelen suoria yhteyksiä selitettävien muuttujien (yleinen hyvinvointi, ammatillinen ja sosiaalinen asema, taloudellinen tilanne) sekä selittävän muuttujan (työsuhde) välillä vuosina 2009 ja 2019 ristiintaulukoinnin avulla. Ristiintaulukoinnilla voidaan osoittaa muuttujien väliset riippuvuudet, eli onko selittävällä muuttujalla yhteys selitettävään muuttujaan (Nummenmaa, Holopainen & Pulkkinen 2017, 43).

Sen jälkeen tarkastelen muiden muuttujien (ikä, sukupuoli, koulutustaso) vaikutusta suoriin yhteyksiin regressioanalyysin avulla. Menetelmän avulla voidaan tarkastella muuttujien välisiä riippuvuussuhteita: miten muuttujan X arvojen muuttuminen vaikuttaa muuttujan Y arvoihin, ja päinvastoin (Nummenmaa ym. 2017, 236). Regressioanalyysissä tulee ensin määritellä, mikä tai mitkä muuttujat ovat selitettäviä (Y)

muuttujia, ja mikä tai mitkä vastaavasti selittäviä (X) muuttujia. Muuttujien valinta riippuu tutkimusaineistosta, ja valinnan tulee olla teoreettisesti mielekästä. (Nummenmaa ym. 2017, 237.)

Selitettävät muuttujat tässä analyysissä ovat viisiportaisia järjestysasteikollisia muuttujia. Vaikka muuttujat eivät ole aidosti jatkuvia, voidaan niitä käsitellä sellaisina, jolloin analyysimenetelmäksi oikea valinta on lineaarinen regressio. Lineaarista regressiota tulkitaan regressiokertoimen avulla: kerroin ilmaisee, kuinka paljon selitettävän muuttujan Y arvot muuttuvat, kun selittävä muuttuja X kasvaa yhdellä yksiköllä (Nummenmaa ym. 2017, 239).

Kokeilin tehdä analyysit myös ordinaaliregressiolla, jota käytetään tyypillisesti järjestysasteikollisille muuttujille, mutta tulokset eivät poikenneet lineaarisen regressioanalyysin tuloksista. Raportoinnin kannalta lineaarinen regressioanalyysi on yksinkertaisempi, joten analyysissäni raportoin ainoastaan siitä saamani tulokset. Analyysivalintaa voidaan myös perustella sillä, että selittävien muuttujien jakaumat olivat likimain normaalijakautuneita, joten niitä voidaan tarkastella luotettavasti keskiarvotestillä.

Regressioanalyysien tilastollista merkitsevyyttä voidaan tulkita p-arvon avulla. P-arvo osoittaa, kuinka suuri todennäköisyys on, että johtopäätökset ovat vääriä ja tulokset johtuvat sattumasta. P-arvosta käytetään seuraavia merkitsevyystasoja: $p < 0,001$ (0,1 %:n todennäköisyys virheelle), $p < 0,01$ (1 %:n todennäköisyys virheelle) ja $p < 0,05$ (5 %:n todennäköisyys virheelle). Mitä pienempi p-arvo on, sitä tilastollisesti merkitsevämpi tulos on. (Nummenmaa ym. 2017, 175–176.) Selitysaste R^2 puolestaan kuvaa sitä, kuinka suuren prosenttiosuuden muuttujan Y vaihtelusta muuttuja X kykenee selittämään. Selitysasteen efektikoosta voidaan käyttää seuraavia raja-arvoja: 0,1=pieni, 0,3=keskisuuri, 0,5=suuri. (Tähtinen, Laakkonen & Broberg 2020, 47.)

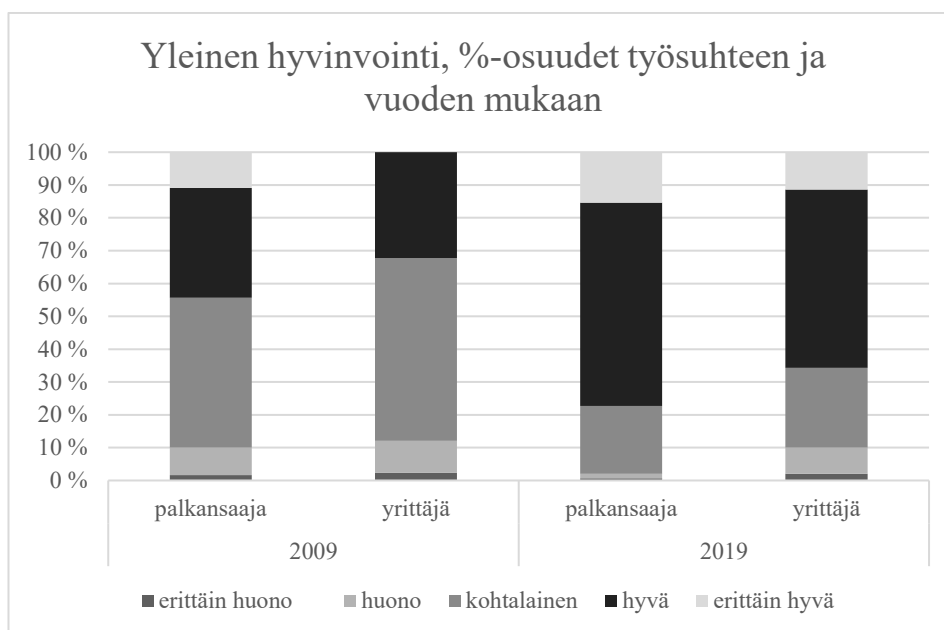
5 TULOKSET

5.1 Hyvinvoinnin kokemukset palkansaaajilla ja yrittäjillä vuosina 2009 ja 2019

Kun tarkastellaan subjektiivista hyvinvointia (taulukko 1) yleisesti väestötasolla, näyttäisi siltä, että se on parantunut kymmenessä vuodessa. Erityisesti vastausvaihtoehdot *hyvä* ja *kohtalainen* ovat ikään kuin vaihtaneet paikkaa. Vielä vuonna 2009 vain 26,6 prosenttia vastaajista koki yleisen hyvinvointinsa *hyväksi*, ja *kohtalaiseksi* sen kokijoiden osuus oli 49,7 prosenttia, kun vastaavat osuudet vuonna 2019 olivat 54,3 prosenttia ja 27,8 prosenttia. Myös vastausvaihtoehdon *huono* valinneiden osuus on pienentynyt 11,6 prosentista 3,5 prosenttiin.

Kokemuksessa ammatillisesta ja sosiaalisesta asemasta (taulukko 1) on havaittavissa samankaltaisia muutoksia kymmenen vuoden tarkasteluvälillä. *Hyväksi* sen kokijoiden osuus on kasvanut 26,9 prosentista vuonna 2009 54,1 prosenttiin vuonna 2019. Samalla vaihtoehdon *kohtalainen* valinneiden osuus on laskenut 49,7 prosentista 30 prosenttiin.

Muutokset subjektiivisessa arviossa taloudellisesta tilanteesta (taulukko 1) eivät ole niin suuria kuin kahdessa aiemmassa ilmiössä, mutta myös taloudellinen tilanne arvioitiin keskimäärin paremmaksi vuonna 2019 kuin vuonna 2009. Vaihtoehdon *hyvä* valinneiden määrä on noussut vuoden 2009 40,2 prosentista neljällä prosenttiyksiköllä vuoteen 2019, ja vastaavasti *kohtalainen* vastanneiden osuus on laskenut 42,7 prosentista 37,8 prosenttiin.



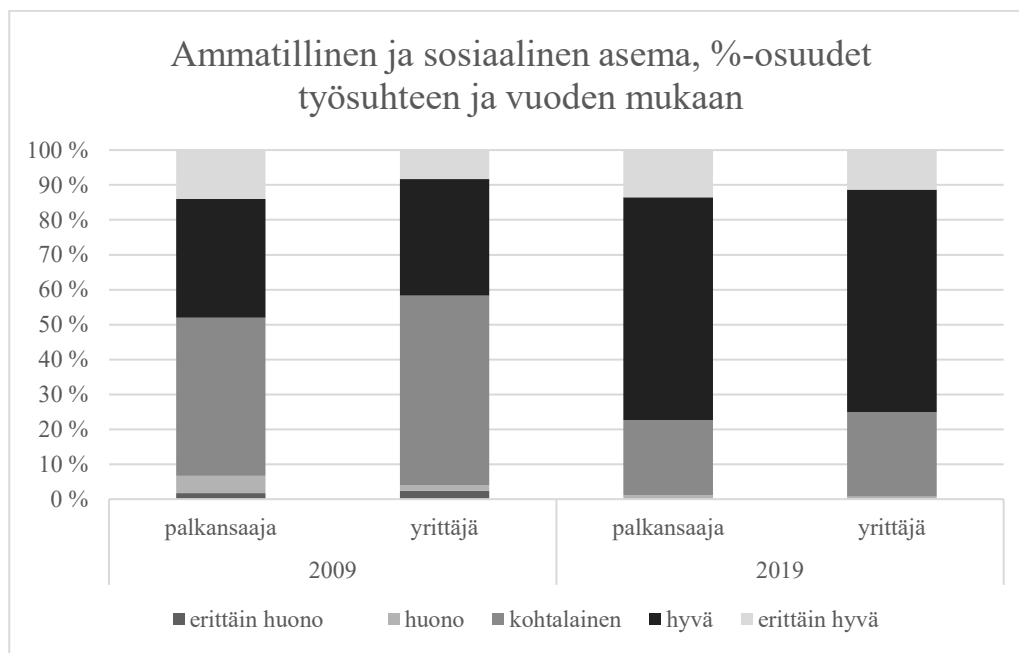
Kuvio 4. Palkansaajien ja yrittäjien väliset erot yleisen hyvinvoinnin kokemuksissa, tutkimusvuoden mukaan

Kun yrittäjien ja palkansaajien välisiä eroja yleisen hyvinvoinnin kokemuksissa tarkastellaan ristiintaulukoinnin avulla (kuvio 4), huomataan, että palkansaajat näyttäisivät kokevan oman hyvinvointinsa keskimäärin hieman paremmaksi, erityisesti vuonna 2009.

Vuonna 2009 palkansaajista 11 prosenttia, ja yrittäjistä ei kukaan koki yleisen hyvinvointinsa *erittäin hyväksi*. Vastauksessa *hyvä* ei ollut juuri eroja, sillä palkansaajien osuus oli 33 prosenttia ja yrittäjien 32 prosenttia. Yrittäjistä kuitenkin suurempi osuus, 56 prosenttia arvioi hyvinvointinsa *kohtalaiseksi*, kun palkansaajien osuus oli 46 prosenttia. Vaihtoehdon *huono* oli valinnut palkansaajista 8 prosenttia ja yrittäjistä jopa 10 prosenttia. *Erittäin huonoksi* yleisen hyvinvointinsa koki sekä palkansaajista että yrittäjistä 2 prosenttia.

Vuonna 2019 palkansaajista 15 prosenttia koki yleisen hyvinvointinsa *erittäin hyväksi*, ja yrittäjien osuus oli noussut selvästi, 11 prosenttiin. Vaihtoehdon *hyvä* valinnoita oli palkansaajista 62 prosenttia ja yrittäjistäkin yli puolet (54 %). 21 prosenttia palkansaajista ja 24 prosenttia yrittäjistä koki hyvinvointinsa *kohtalaiseksi*. *Huonoksi* sen arvioivia oli palkansaajista ainoastaan 1 prosentti ja yrittäjistä kuitenkin edelleen 8 prosenttia. *Erittäin huonoksi* hyvinvointinsa arvioivien prosentuaalinen osuus oli palkansaajilla 1 ja yrittäjillä prosenttia.

Vuonna 2019 ryhmien väliset erot kaventuivat hieman vuoteen 2009 verrattuna. Toinen asia, joka kuviosta nousee esiin, on että sekä palkansaajien että yrittäjien kokemus yleisestä hyvinvoinnista näyttäisi selkeästi parantuneen kymmenen vuoden aikavälillä. Kun vuonna 2009 vaihtoehto *kohtalainen* oli selkeästi yleisin vastaus kummallakin ryhmällä, oli vuonna 2019 vaihtoehto *hyvä* puolestaan kaikkein yleisin. Nämä palkit ovat ikään kuin vaihtaneet paikkaa vuosien välillä.



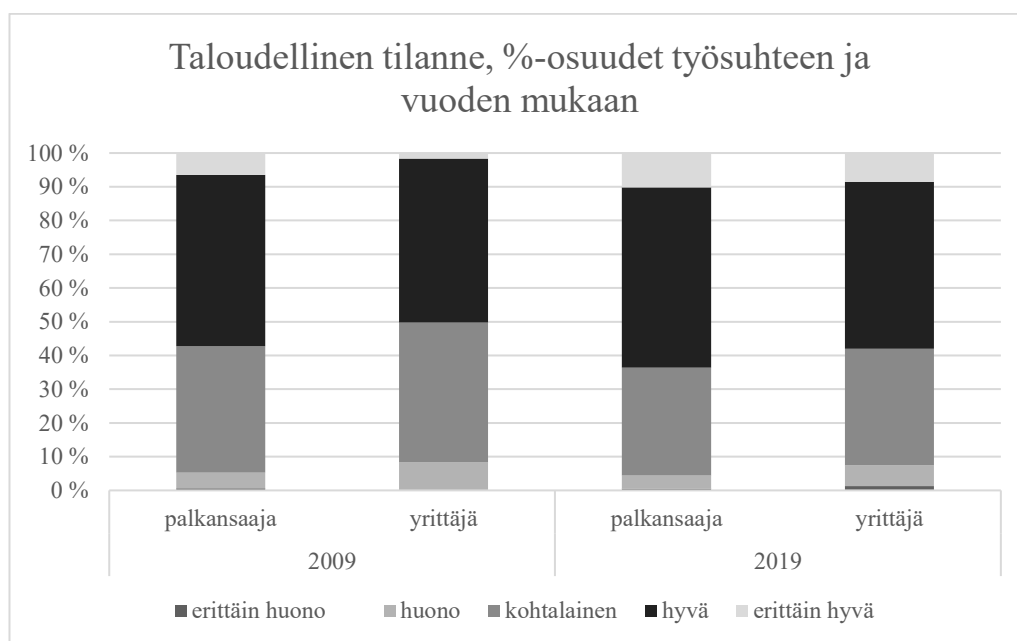
Kuvio 5. Palkansaajien ja yrittäjien väliset erot ammatillisen ja sosiaalisen aseman kokemuksissa, tutkimusvuoden mukaan

Vuonna 2009 palkansaajat näyttäisivät kokevan ammatillisen ja sosiaalisen asemansa keskimäärin hieman yrittäjiä paremmaksi (kuvio 5). Tässäkin ryhmien väliset erot kaventuivat selvästi vuonna 2019.

Vuonna 2009 palkansaajista 14 ja yrittäjistä 8 prosenttia koki ammatillisen ja sosiaalisen asemansa *erittäin hyväksi*. Vaihtoehtona *hyvä* oli valinnut palkansaajista 34 prosenttia, ja yrittäjien osuus oli ainoastaan yhden prosenttiyksikön pienempi. Kaikkein selvimmät ryhmien väliset erot vuonna 2009 olivat *kohtalaiseksi* asemansa kokevien joukossa: palkansaajista osuus oli 45 ja yrittäjistä 54 prosenttia. *Huonoksi* ammatillisen ja sosiaalisen asemansa koki palkansaajista 5 ja yrittäjistä 2 prosenttia. Vaihtoehtona *erittäin huono* oli valinnut molemmista ryhmistä 2 prosenttia.

Vuonna 2019 palkansaajien osuus vaihtoehdon *erittäin hyvä* valinneista oli sama 14 prosenttia, mutta yrittäjien osuus oli noussut 11 prosenttiin. Sekä palkansaajista että yrittäjistä 64 prosenttia koki ammatillisen ja sosiaalisen asemansa *hyväksi*. Vaihtoehdon *kohtalainen* oli valinnut palkansaajista 22 ja yrittäjistä 24 prosenttia. *Huonoksi* asemansa koki molemmista ryhmistä ainoastaan 1 prosentti, ja vaihtoehtoa *erittäin huono* ei ollut valinnut enää kukaan.

Rakenteellisia muutoksia vuosien 2009 ja 2019 välillä on havaittavissa myös tässä. Siinä missä vuonna 2009 vaihtoehto *kohtalainen* oli selkeästi yleisin vastaus molemmilla ryhmillä, oli vuonna 2019 *hyvä* kaikkein yleisin. Kokemus ammatillisesta ja sosiaalisesta asemasta on tämän perusteella parantunut kymmenessä vuodessa väestötasolla tarkasteltuna. Yrittäjät ovat kymmenessä vuodessa kuroneet umpeen eroa palkansaajiin, ja vuonna 2019 erot ovat enää hyvin pieniä.



Kuvio 6. Palkansaajien ja yrittäjien väliset erot taloudellisen tilanteen kokemuksissa, tutkimusvuoden mukaan

Kuvion 6 mukaan kumpanakin vuonna palkansaajat näyttäisivät kokevan taloudellisen tilanteensa keskimäärin hieman paremmaksi kuin yrittäjät, mutta ero ei ole yhtä suuri kuin kahdessa aikaisemmassa hyvinvoinnin osa-alueessa.

Vuonna 2009 palkansaajista 6 prosenttia ja yrittäjistä 2 prosenttia koki taloudellisen tilanteensa *erittäin hyväksi*. Noin puolet sekä palkansaajista (51 %) että yrittäjistä (49 %) oli valinnut vaihtoehdon *hyvä*. *Kohtalaiseksi* taloudellisen tilanteensa arvioi palkansaajista 37 ja yrittäjistä 41 prosenttia. Palkansaajista 5 ja yrittäjistä 8 prosenttia oli valinnut vaihtoehdon *huono* ja vaihtoehdon *erittäin huono* oli niin ikään valinnut palkansaajista ainoastaan 1 prosentti, ja yrittäjistä ei kukaan.

Vuonna 2019 taloudellisen tilanteensa *erittäin hyväksi* kokevien osuus oli noussut kummallakin ryhmällä: palkansaajien osuus oli 10 ja yrittäjien 9 prosenttia.

Vaihtoehdon *hyvä* valinneiden osuus palkansaajilla noussut 53 prosenttiin ja yrittäjien pysyi samana, 49 prosentissa. Vaihtoehdon *huono* valinneiden osuus oli pienentynyt palkansaajilla 4 prosenttiin ja yrittäjillä 6 prosenttiin. *Erittäin huonoksi* taloudellisen tilanteensa koki molemmista ryhmistä ainoastaan 1 prosentti.

Kokemus taloudellisesta tilanteesta on kymmenessä vuodessa parantunut hieman kummallakin ryhmällä. Myös ammattiryhmien väliset erot kaventuivat hieman erityisesti vaihtoehdon *erittäin hyvä* kohdalla.

5.2 Taustamuuttujien vaikutukset hyvinvoinnin kokemuksiin

Taulukko 2. Lineaarinen regressio yleisen hyvinvoinnin kokemuksista vuosina 2009 ja 2019 (keskivirheet suluissa)

	2009	2019
Työsuhde (ref. palkansaaja)		
Yrittäjä	-0,186 (0,137)	-0,153 [†] (0,0841)
Muu	-0,191 ^{**} (0,0660)	-0,313 ^{***} (0,0478)
Nainen	0,0795 (0,0534)	0,0429 (0,0365)
Ikäluokka (ref. 18–24)		
25–34	-0,00524 (0,116)	-0,311 ^{***} (0,0844)
35–44	-0,200 (0,119)	-0,409 ^{***} (0,0886)
45–54	-0,277 [*] (0,115)	-0,347 ^{***} (0,0805)
55–64	-0,372 ^{***} (0,112)	-0,377 ^{***} (0,0780)
65–	-0,417 ^{***} (0,111)	-0,351 ^{***} (0,0772)
Koulutusaste (ref. peruskoulu tai muu)		
Keskiaste	0,0368 (0,0773)	0,190 ^{***} (0,0569)
Korkeakoulu	0,0644 (0,0923)	0,409 ^{***} (0,0634)
vakiotermi	3,530 ^{***} (0,133)	3,953 ^{***} (0,0919)
N	1029	1634
R ²	0,0587	0,0954
BIC	2636,0	3702,5

[†] p < 0,1, * p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001

Kun yrittäjien ja palkansaajien välisiä eroja yleisessä hyvinvoinnissa tarkastellaan lineaarisen regressioanalyysin avulla (taulukko 2), huomataan, että ryhmien väliset erot katoavat, kun mukaan otetaan lisää muuttujia. Yrittäjien kokemus yleisestä hyvinvoinnista on hieman huonompi palkansaajiin verrattuna, mutta vuonna 2009 ero ei ole tilastollisesti merkitsevä, ja vuonna 2019 ainoastaan lähes tilastollisesti merkitsevä. Näin ollen näyttäisi siis siltä, että ikä, sukupuoli tai koulutusaste selittävät aiemmin ristiintaulukoinnissa ilmenneitä yrittäjien ja palkansaajien välisiä eroja.

Ikäluokkia tarkasteltaessa huomataan, että yleinen hyvinvointi koetaan sitä huonommaksi, mitä vanhempi on (kun työsuhde, sukupuoli ja koulutustausta on vakioitu). Erityisesti vuonna 2019 kaikki ikäluokat kokevat hyvinvointinsa tilastollisesti merkitsevällä ($p < 0,001$) tasolla huonommaksi kuin nuorin ikäluokka, 18–24-vuotiaat.

Sukupuolten välillä ei ole tilastollisesti merkitsevää eroa kumpanakaan tarkasteluvuonna, kun muut muuttujat on vakioitu.

Koulutusmuuttujaa tarkasteltaessa korkeammin koulutetut kokevat hyvinvointinsa paremmaksi peruskoulun käyneisiin verrattuna, kun muut muuttujat on vakioitu. Erot ovat kuitenkin tilastollisesti merkitseviä ainoastaan vuonna 2019.

Mallin selitysasteen (R^2) mukaan vuonna 2009 työsuhde, ikä, sukupuoli ja koulutusaste selittävät 5,9 prosenttia yleisen hyvinvoinnin vaihtelusta väestössä. Vuonna 2019 vastaava selitysaste on 9,5 prosenttia.

Taulukko 3. Lineaarinen regressio ammatillisen ja sosiaalisen aseman kokemuksista vuosina 2009 ja 2019 (keskivirheet suluissa)

	2009	2019
Työsuhde (ref. palkansaaja)		
Yrittäjä	0,00931 (0,130)	-0,0137 (0,0784)
Muu	-0,292*** (0,0625)	-0,471*** (0,0446)
Nainen	-0,000929 (0,0506)	0,0169 (0,0341)
Ikäluokka (ref. 18–24)		
25–34	-0,0187 (0,110)	-0,141 (0,0787)
35–44	-0,600*** (0,113)	-0,0786 (0,0826)
45–54	-0,584*** (0,109)	-0,0847 (0,0751)
55–64	-0,820*** (0,106)	-0,129 (0,0728)
65–	-0,706*** (0,105)	0,0913 (0,0720)
Koulutusaste (ref. peruskoulu tai muu)		
Keskiaste	-0,00526 (0,0732)	0,233*** (0,0531)
Korkeakoulu	0,151 (0,0874)	0,508*** (0,0591)
vakiotermi	3,962*** (0,126)	3,648*** (0,0857)
N	1029	1634
R ²	0,174	0,150
BIC	2524,9	3475,0

† p < 0,1, * p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001

Palkansaaajien ja yrittäjien väliset erot katoavat myös ammatillisen ja sosiaalisen aseman kokemuksissa (taulukko 3), kun sukupuoli, ikä ja koulutusaste vakioidaan.

Sukupuolten väliset erot eivät myöskään ole tilastollisesti merkitseviä, kun muut muuttujat vakioidaan.

Äällä näyttäisi tämän mukaan olevan tilastollisesti merkitsevä yhteys kokemukseen ammatillisesta ja sosiaalisesta asemasta vuonna 2009: 18–24-vuotiaisiin verrattuna kaikki ikäluokat 35-vuotiaista ylöspäin kokevat asemansa huonommaksi, kun työsuhde, sukupuoli ja koulutus on vakioitu. Vuonna 2009 erot nuorimpaan ikäluokkaan eivät enää ole tilastollisesti merkitseviä missään ikäluokassa.

Muiden muuttujien ollessa vakio, korkeakoulutetut kokevat ammatillisen ja sosiaalisen asemansa paremmiksi kuin peruskoulun käyneet, mutta ero on tilastollisesti merkitsevä ainoastaan vuonna 2019.

Mallin selitysasteen (R^2) mukaan vuonna 2009 työsuhde, ikä, sukupuoli ja koulutusaste selittävät 17 prosenttia ammatillisen ja sosiaalisen aseman vaihtelusta väestössä. Vuonna 2019 vastaava selitysaste on 15 prosenttia. Selitysaste on näin ollen korkeampi tässä mallissa kuin yleisen hyvinvoinnin kohdalla.

Taulukko 4. Lineaarinen regressio taloudellisen tilanteen kokemuksista vuosina 2009 ja 2019 (keskivirheet suluissa)

	2009	2019
Työsuhde (ref. palkansaaja)		
Yrittäjä	-0,101 (0,125)	-0,0692 (0,0898)
Muu	-0,509*** (0,0603)	-0,555*** (0,0511)
Nainen	-0,0503 (0,0489)	-0,00236 (0,0390)
Ikäluokka (ref. 18–24)		
25–34	-0,178 (0,106)	-0,175 (0,0901)
35–44	-0,0795 (0,109)	-0,215* (0,0946)
45–54	-0,150 (0,105)	-0,103 (0,0860)
55–64	0,137 (0,102)	-0,0127 (0,0833)
65–	0,283** (0,101)	0,306*** (0,0825)
Koulutusaste (ref. peruskoulu tai muu)		
Keskiaste	0,250*** (0,0707)	0,137* (0,0608)
Korkeakoulu	0,479*** (0,0844)	0,423*** (0,0677)
vakiotermi	3,356*** (0,121)	3,555*** (0,0981)
N	1029	1634
R ²	0,122	0,112
BIC	2451,5	3916,6

† p < 0,1, * p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001

Kuten yleisen hyvinvoinnin sekä ammatillisen ja sosiaalisen aseman kohdalla, myös taloudellista tilannetta (taulukko 4) tarkasteltaessa yrittäjien ja palkansaajien väliset erot katoavat, kun yhteys vakioidaan sukupuolella, iällä ja koulutustaustalla.

Sukupuolten välillä ei tässäkään ole tilastollisesti merkitsevää eroa, kun muut muuttajat on vakioitu.

Ikää tarkasteltaessa huomataan, että yli 65-vuotiaat kokivat kumpanakin vuonna taloudellisen tilanteensa keskimäärin 0,3 astetta paremmaksi kuin vertailuluokka 18–24-vuotiaat, kun muut muuttajat oli vakioitu. Muissa ikäluokissa eroa vertailuluokkaan ei tilastollisesti merkitsevällä tasolla juuri ole.

Koulutustaustalla on tämän perusteella yhteys kokemukseen taloudellisesta tilanteesta. Muiden muuttajien ollessa vakioituja, keskiasteen ja korkeakoulun käyneet kokevat peruskoulun käyneisiin verrattuna taloudellisen tilanteensa paremmaksi, mikä ei sinänsä ole yllättävää.

Mallin selitysasteen (R^2) mukaan vuonna 2009 työsuhde, ikä, sukupuoli ja koulutusaste selittävät 12 prosenttia taloudellisen tilanteen vaihtelusta väestössä. Vuonna 2019 vastaava selitysaste on 11 prosenttia.

6 POHDINTAA

Kuten tuloksista käy ilmi, kokemukset yleisestä hyvinvoinnista, ammatillisesta ja sosiaalisesta asemasta sekä taloudellisesta tilanteesta ovat väestötasolla tarkasteltuna parantuneet kymmenessä vuodessa. Erityisesti kahdessa ensiksi mainitussa muutos on huomattava.

Vuodet 2009 ja 2019 ovat mielenkiintoiset tarkasteluajankohdat, sillä ne olivat valtion taloudellisen tilanteen kannalta keskenään hyvin erilaiset. Vuonna 2009 talous oli taantumassa finanssikriisin jäljiltä ja vuosi 2019 oli puolestaan suhdannehuippu (Kokkinen 2019). Onkin hyvin todennäköistä, että suhdannevaihteluilla on ainakin jonkin verran vaikutusta tarkasteluvuosien väliseen eroon kokemuksissa. Kuten aiemmin teoriaosuudessa kävi ilmi, epävarmuus työmarkkinoilla mukailee makrotalouden suhdanteita, joten on loogista, että taantumassa epävarmuus lisääntyy ja siten hyvinvointi huononee.

Tämän tutkielman perusteella palkansaajat kokevat yleisen hyvinvointinsa, ammatillisen ja sosiaalisen asemansa sekä taloudellisen tilanteensa keskimäärin hieman paremmaksi kuin yrittäjät, kun asiaa tarkastellaan ristiintaulukoinnilla. Kun yhteydet vakioidaan iällä, sukupuolella ja koulutustasolla, ei palkansaajien ja yrittäjien välillä ole enää tilastollisesti merkitsevää eroa. Lähes tilastollisesti merkitsevä yhteys oli ainoastaan yleisen hyvinvoinnin kohdalla vuonna 2019, jolloin palkansaajat kokivat hyvinvointinsa hieman paremmiksi yrittäjiin verrattuna.

Aikaisemman tutkimuksen perusteella palkansaajien ja yrittäjien välillä on eroja eri hyvinvoinnin kokemuksissa, mutta tarkemmin tarkasteltuna niitä on kuitenkin yllättävän vähän. Esimerkiksi työkykyindeksillä (0–10) mitattuna palkansaajien ja yrittäjien subjektiivisessa työkyvyssä ei ole juuri eroa, jos vertaillaan palkansaajien keskimääräistä arvoa 8,3 vuodelta 2012 (Perkiö-Mäkelä 2013, 97–98) ja yrittäjien arvoa 8,2 vuodelta 2017 (Sutela & Pärnänen 2018, 91).

Yrittäjät venyttävät palkansaajia useammin työpäiviään ja laiminlyövät enemmän kotiasioita työn vuoksi, mutta työssä jaksamisen vaikeudet ovat lähes yhtä yleisiä niin palkansaajilla (usein vaikeuksia: 16 % 2013) kuin yrittäjilläkin (usein vaikeuksia: 18 % 2017) (Sutela & Pärnänen 2018, 85).

Palkansaajien ja yrittäjien välillä on kuitenkin luonnollisesti myös eroja työhön liittyvissä asioissa. Yrittäjille tyypillisiä erityispiirteitä ovat korkeampi innostuneisuus työstä, pidemmät työajat ja epäsäännöllisemmät tulot. Palkansaajien tulonlähde on varmempi ja tulojakauma sekä työpäivät tasaisemmat, mutta innostuneisuus ja työtyytyväisyys eivät yllä yrittäjien tasolle. (ks. Sutela & Pärnänen 2018.)

Eroja itse hyvinvoinnin kokemuksissa ei tämän tutkielman perusteella palkansaajien ja yrittäjien välillä ole ja aikaisemman tutkimuksenkin perusteella niitä on melko vähän. Työn luonteessa on kuitenkin eroja näiden ryhmien välillä. Tämän perusteella voidaankin todeta palkansaajien ja yrittäjien työhyvinvoinnin koostuvan ainakin osittain eri tavalla.

On hyvä pohtia, missä määrin tässä tutkielmassa käytetty kokemus yleisestä hyvinvoinnista on vertailtavissa esimerkiksi työssä jaksamiseen, koettuun työkykyyn tai työhyvinvointiin. Työelämä ja työhyvinvointi eivät ole muusta elämästä irrallisia osia alueita, ja työntekijän vapaa-ajan kokemukset usein heijastuvat työelämään ja päinvastoin (Mamia 2009, 23). Tämän vuoksi voikin ajatella, että työhyvinvointi ja yleinen hyvinvointi ovat työssä käyvällä väestönosalla vähintäänkin samansuuntaisia ilmiöitä. Työssä vietetään suuri osa valveillaoloajasta, ja yli puolet suomalaisista palkansaajista koki vuonna 2013 ansiotyön olevan itselleen erittäin tärkeää (Sutela & Lehto 2014, 2). Toisin päin ajateltuna työttömyys on uhka hyvinvoinnille (Ahonen 2013, 12). Onkin vaikeaa kuvitella, että henkilö, joka kokisi työssään hyvinvoinnin edellytykset huonoiksi, arvioisi kuitenkin yleisen hyvinvointinsa hyväksi.

On kuitenkin hyvä ottaa huomioon, että tässä tutkielmassa tutkittiin nimenomaan yleistä hyvinvointia, eikä sen perusteella voida vetää suoria johtopäätöksiä työhyvinvoinnista tai työkyvystä. Kuitenkin, koska ammatillinen asema viittaa suoraan työelämään, ja taloudellisen tilanteen yleisin mittari ovat työstä saadut ansio- tai yrittäjien tapauksessa pääomatulot, oletan, että näiden kolmen ilmiön avulla voidaan piirtää jonkinlaista kuvaa suomalaisen työssäkäyvän väestön hyvinvoinnista. Tässä tutkielmassa kutsun ilmiötä yleisesti selkeyden vuoksi työhyvinvoinniksi.

Teoriaosuudessa lähestyin kokemusta ammatillisesta ja sosiaalisesta asemasta työmarkkina-aseman, vaikutusmahdollisuuksien, työyhteisön ja verkostojen, kehittymismahdollisuuksien sekä uudelleentyöllistymisen kautta.

Työmarkkinoiden epävarmuus heijastelee makrotalouden suhdanteita. Aiemman tutkimuksen perustella vuonna 2009, kun talous oli taantumassa, koettiin piikki

irtisanomis- ja lomautusuhan kokemuksissa. Vuonna 2018 palkansaaajat puolestaan kokivat asemansa vakaaksi. (työ- ja elinkeinoministeriö 2019b, 20–21.) Myös palkansaaajien arviot uudelleentyöllistymismahdollisuuksista noudattavat samaa kaavaa: vuonna 2009 68 prosenttia palkansaaajista arvioi tarvittaessa löytävänsä uuden osaamistaan vastaavan työpaikan, ja vuonna 2018 vastaava osuus oli 83 (työ- ja elinkeinoministeriö 2019b, 22). Tämän tutkielman tulokset ovat linjassa aiemman tutkimuksen kanssa: kokemus ammatillisesta ja sosiaalisesta asemasta parani vuodesta 2009 vuoteen 2019.

Yrittäjien kohdalla vastaavaa asemaa kuvaavat kenties parhaiten yrittäjyyshalukkuus, töiden riittävyys sekä työmarkkina-asema ennen yrittäjyyttä. Jaksamistaan haittaavaksi tekijäksi epävarmuuden töiden riittävyydestä koki vuonna 2014 lähes puolet (44 %) yrittäjistä (Lundell ym. 2014, 10). Vuonna 2017 yli puolet yrittäjistä koki töitä olleen sopivasti viimeisen vuoden aikana, ja 60 prosenttia heistä oli ennen yrittäjyyteen ryhtymistä työskennellyt vakaassa asemassa palkansaaajana. Ainoastaan kymmenesosa kaikista yrittäjistä olisi työskennellyt mieluummin palkansaaajana. (Sutela & Pärnänen 2018, 44, 68.) Lukujen voidaankin ajatella viittaavan keskimäärin hyvään ammatilliseen asemaan. Samanlaista finanssikriisin aikaan sijoittua vertailutietoa ei yrittäjien kohdalla ollut saatavilla.

Vaikutusmahdollisuuksilla on olennainen vaikutus työtyytyväisyyteen ja siten työhyvinvointiin (Ojala & Jokivuori 2012, 29–30). Palkansaaajien vaikutusmahdollisuudet ovat vaihdelleet jonkin verran vuosien aikana; työolobarometrien mukaan vuonna 2009 mahdollisuudet vaikuttaa työtehtäviin olivat, ehkä hieman yllättäen, korkeammat kuin vuonna 2018. Tässä tutkielmassa ammatillinen ja sosiaalinen asema kuitenkin parani kymmenessä vuodessa. Ei tietenkään voida suoraan sanoa, että vaikutusmahdollisuudet olisivat yhteydessä ammatilliseen asemaan, mutta niiden voidaan ajatella olevan yksi sen osa-alueista.

Yrittäjillä vaikutusmahdollisuudet ovat selkeästi yksi työn ominaispiirteistä ja heidän vaikutusmahdollisuutensa ovat palkansaaajia selvästi korkeammat. Nimenomaan mahdollisuus päättää itsenäisesti työstä oli vuonna 2019 tärkein syy myös nuorten yrittäjyyshalukkuuteen (Suomen Yrittäjät 2019, 9). Koska vaikutusmahdollisuudet voivat parhaimmassa tapauksessa auttaa selviytymään hankalissakin olosuhteissa (Sutela & Lehto 2014, 59), voidaan niiden ajatella toimivan keskeisenä voimavarana yrittäjillä ajoittaisen kiireen ja epävarmuuden keskellä.

Yrittäjät ovat aikaisemman tutkimuksen perusteella myös selvästi palkansaajia innostuneempia työstään (Sutela & Pärnänen 2018, 86). Innostuneisuuden voidaan nähdä liittyvän Herzbergin motivaatiotekijöihin, jotka lisäävät työtyytyväisyyttä (Mamia 2009, 29). Työtyytyväisyys puolestaan on yhteydessä työhyvinvointiin. Innostuneisuuden ja itsensä toteuttamisen voidaan ajatella olevan monien yrittäjien kohdalla osasyitä ryhtyä yrittäjäksi.

Työhyvinvointi ei ole ainoastaan yksilön ominaisuus, vaan myös hänen työympäristönsä ja läheistensä ominaisuus. Työhyvinvointiin vaikuttavat itse työn sisältöön liittyvien asioiden lisäksi esimerkiksi johtaminen, työilmapiiri ja työyhteisön tuki. Tämä tekee palkansaajien ja yrittäjien vertailuasetelmasta osin haastavan. Yrittäjät ovat ”omien itsejensä pomoja” ja etenkin yksin työskentelevät itsensätyöllistäjät työskentelevät ilman varsinaista työyhteisöä. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, etteikö yrittäjillä olisi työhön liittyviä verkostoja: kuten teoriaosuudessa kävi ilmi, vuonna 2017 kaikista yrittäjistä 70 prosenttia ilmoitti tekevänsä yhteistyötä muiden yrittäjien kanssa (Sutela & Pärnänen 2018, 55). Verkostojen tärkeys korostuukin juuri yrittäjillä, erityisesti tilanteessa, jossa töitä on liikaa, ja muiden avulle on tarvetta.

Laajemmissa työolobarometrin kaltaisissa työhyvinvointiselvityksissä on poikkeuksetta kysymyksiä myös työympäristöön ja johtamiseen liittyen, minkä vuoksi suora vertailu näiltä osin on palkansaajien ja yrittäjien välillä mahdotonta. Voidaankin todeta, että työhyvinvointi rakentuu näiden ryhmien välillä tältä osin hieman eri tavalla. Palkansaajilla työyhteisön tuki on yhteydessä työhyvinvointiin (ks. työhyvinvointi-indikaattori, työkykytalo), ja vastaavasti verkoston merkitys korostuu yrittäjillä, joilla ei perinteistä työyhteisöä ole (Sutela & Pärnänen 2018, 55).

Kuten teoriaosuudesta kävi ilmi, yrittäjien tulojakauma on palkansaajiin verrattuna epätasaisempi (Sutela & Pärnänen 2018). Tärkeää on kuitenkin ottaa huomioon kokemus omien tulojen riittävydestä. Tämän tutkielman perusteella yrittäjien ja palkansaajien välillä ei ole tilastollisesti merkitsevää eroa taloudellisen tilanteen kokemuksissa, kun yhteys on vakioitu taustamuuttujilla.

Väestötasolla tarkasteltuna tämän tutkielman mukaan vuonna 2009 yrittäjistä tasan puolet koki taloudellisen tilanteensa *hyväksi* tai *erittäin hyväksi*, ja jos mukaan otetaan vielä vaihtoehdon *kohtalainen* valinneet, osuus oli yhteensä 92 prosenttia. Vuonna 2019 vastaavat prosenttiosuudet olivat 58 ja 93. Aiemman tutkimuksen perusteella vuonna

2017 75 prosenttia kaikista yrittäjistä koki taloudellisen tilanteensa *täysin* tai *jokseenkin vakaaksi ja turvatuksi* (Sutela & Pärnänen 2018). Tulokset eivät kuitenkaan ole täysin vertailtavissa, sillä tässä tutkielmassa hyvinvoinnin kokemuksia mitattiin viisiportaisella asteikolla, kun taas *Yrittäjät Suomessa 2017* -aineistossa taloudellista tilannetta oli kysytty neljäportaisella asteikolla. Kuitenkin, molempien tutkimusten mukaan valtaosa yrittäjistä kokee taloudellisen tilanteensa keskimäärin hyväksi.

Palkansaajista vuonna 2009 taloudellisen tilanteensa *hyväksi* tai *erittäin hyväksi* koki yhteensä 57 prosenttia, ja kun mukaan lisätään vaihtoehto *kohtalainen*, oli osuus 95 prosenttia. Vuonna 2019 vastaavat osuudet nousivat 64:än ja 96 prosenttiin.

Loppuun voidaan vielä todeta työhyvinvoinnin olevan moninainen kokonaisuus, jossa useat tekijät vaikuttavat toisiinsa. Tämän vuoksi sen osa-alueita ei voida täysin irrottaa toisistaan. Samoin kuin työtä ei voida irrottaa muusta elämästä, eikä työhyvinvointia yleisestä hyvinvoinnista.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä tutkielmassa lähestyin palkansaajien ja yrittäjien työhyvinvointia yleisen hyvinvoinnin, ammatillisen ja sosiaalisen aseman sekä taloudellisen tilanteen kautta. Suoritin ryhmien välisen vertailun, ja otin myös huomioon taustamuuttujien vaikutukset. Tämän lisäksi tarkastelin ilmiöiden ajallista ulottuvuutta vuosien 2009 ja 2019 välillä.

Yleinen hyvinvointi, ammatillinen ja sosiaalinen asema sekä taloudellinen tilanne ovat subjektiivisesti tarkasteltuna parantuneet kymmenessä vuodessa sekä palkansaajilla että yrittäjillä. Tähän vaikuttaa todennäköisesti se, että vuonna 2009 elettiin taloudellisesti haastavia aikoja finanssikriisin jäljiltä, ja 2019 puolestaan oli suhdannehuippu.

Palkansaajien kokemukset hyvinvoinnin kolmesta ulottuvuudesta ovat hieman yrittäjiä paremmat, mutta kun yhteydet vakioidaan iällä, sukupuoli ja koulutustasolla, tilastollisesti merkitseviä eroja ei enää ole.

Tulosten valossa on todennäköistä, että yrittäjien kohdalla innostuneisuus työstä, vaikutusmahdollisuudet ja oman itsensä johtaminen kompensoivat ainakin joltain osin pidempiä työpäiviä ja epävarmuutta töiden riittävydestä. Yrittäjistä suurin osa on ryhtynyt yrittäjäksi omasta tahdostaan (Hytti & Heinonen 2011), minkä vuoksi he ovat kenties valmiita tekemään työn vuoksi myös enemmän uhrauksia. Tämä puolestaan heijastuu siihen, että palkansaajien ja yrittäjien välillä ei ole merkittäviä eroja ainakaan tässä tutkielmassa tarkastelluilla hyvinvoinnin osa-alueilla. Tämän vuoksi voidaan myös todeta palkansaajien ja yrittäjien työhyvinvoinnin koostuvan osittain eri tavoin.

Rajoitteena tässä tutkielmassa on se, että sekä palkansaajia että yrittäjiä tarkasteltiin analyyseissa yhtenä ryhmänä, väestötasolla. Yrittäjien määrä vastaajien joukossa oli kuitenkin niin pieni, että mikäli yrittäjyydelle olisi annettu Suomi-aineiston lomakkeella vaihtoehdoksi alakategorioita, olisivat ryhmät supistuneet tutkimuksen luotettavuuden kannalta turhan pieniksi. Aiemman tutkimuksen perustella on kuitenkin selvää, että eri yrittäjyystyyppien välillä on selviä eroja yrittäjyyteen ja työhön liittyvissä kokemuksissa (ks. Sutela & Pärnänen 2018). Toisaalta myös palkansaajat ovat laaja joukko, joka pitää sisällään hyvin erilaisia ammatteja ja työtehtäviä. Heidän kokemuksissaan on hajontaa, aivan kuten yrittäjissäänkin (ks. työ- ja elinkeinoministeriö 2019b, 101).

Jatkotutkimusta ajatellen olisikin mielenkiintoista tarkastella laajemmin palkansaajien ja yrittäjien välisiä eroja eri työhyvinvoinnin osa-alueissa niin, että eri palkansaajatyypit ja yrittäjämuodot olisi otettu huomioon. Jatkotutkimuksessa olisi lisäksi hyvä ottaa huomioon esimerkiksi tässä tutkielmassa ulkopuolelle jäävät, seuraavat työhyvinvointi-indikaattorin ulottuvuudet: *työpaine, työn vaatima ponnistus ja työn intensiteetti sekä työn riskit ja epävarmuus*.

Kirjoittaessani tätä keväällä 2020, hyvinvoinnin kokemukset ja erityisesti taloudellinen tilanne ovat erittäin ajankohtaisia aiheita COVID-19-pandemian vuoksi. Huhtikuussa 2020 pandemian vuoksi lomautettujen ja työttömien sekä niiden, jotka olivat saaneet lomautus- tai irtisanomisilmoituksen, yhteismäärä oli reilu 300 000 (SVT 2020a). Julkinen keskustelu on kohdistunut erityisesti pienyrittäjien tilanteeseen, sillä monien liiketoiminta on kärsinyt tai jopa loppunut tilanteen vuoksi. Tällä hetkellä yrittäjien on kuitenkin mahdollista hakea väliaikaista työttömyysturvaa tulojen pudotessa, kun aiemmin sen saaminen on edellyttänyt yritystoiminnan lopettamista (Yrittäjät 2020). Jatkotutkimuksen kannalta olisikin mielenkiintoista tarkastella sitä, miten hyvinvoinnin kokemukset ovat muuttuneet vuoden 2020 aikana, ja ovatko erot palkansaajien ja yrittäjien välillä kenties kasvaneet.

LÄHTEET

- Ahonen, G. (2013). Työelämä ja sen muutos. Teoksessa: *Työ ja terveys suomessa 2012*, toim. Kauppinen, T., Mattila-Holappa, P., Perkiö-Mäkelä, M., Salo, A., Toikkanen, J., Tuomivaara, S., . . . Virtanen, S. Työterveyslaitos, Helsinki.
- Anttonen, H., Räsänen, T., Aaltonen, M., Husman, P., Lindström, K., Ylikoski, M., . . . Wynne, R. (2009). *Työhyvinvointi – uudistuksia ja hyviä käytäntöjä*, toim. Anttonen, H. & Räsänen, T. Työterveyslaitos, Helsinki.
- Binder, M. & Coad, A. (2013). Life satisfaction and self-employment: a matching approach. *Small Business Economics*, 40(4).
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3). The American Psychological Association.
- Eläketurvakeskus (2019). Tilasto Suomen eläkkeensaajista 2018. *Eläketurvakeskuksen tilastoja 09/2019*. Kansaneläkelaitos.
- Eurofound (2016). *Sustainable work throughout the life course: national policies and strategies*. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurostat (2019). Self-employed persons. Saatavilla verkossa: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/EDN-20190430-1>. Haettu 28.10.2019.
- EVA (2017). Arvopankki. Saatavilla verkossa: <https://www.eva.fi/arvopankki/perusnakyma.php?q=161>. Haettu 17.10.2019.
- EVA (2018). Kansanosa kahleissa – suomalaiset haluavat lisää vapautta yrittäjille. Saatavilla verkossa: <https://www.eva.fi/blog/2018/08/29/kansanosa-kahleissa-suomalaiset-haluavat-lisaa-vapautta-yrittajille/>. Haettu 15.3.2020.
- Findlay, P., Kalleberg, A. L. & Warhust, C. (2013). The challenge of job quality. *Human relations*, 66(4): 441–451.
- Godin, I., Kittel, F., Coppieters, Y. & Siegrist, J. (2005). A prospective study of cumulative job stress in relation to mental health. *BMC Public Health*, 5:67.

- Gould, R., Ilmarinen, J., Järvisalo, J. & Koskinen, S. (2006). Johdanto. Teoksessa: *Työkyvyn ulottuvuudet: terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia*, toim. Gould, R., Ilmarinen, J., Järvisalo, J. & Koskinen, S. Eläketurvakeskus, Kansaneläkelaitos, Kansanterveyslaitos, Työterveyslaitos, Helsinki.
- Hakanen, J. (2009). *Työn imun arviointimenetelmä (Utrecht work engagement scale)*. Työterveyslaitos, Helsinki.
- Hamilton, B. (2000). Does entrepreneurship pay? An empirical analysis of the returns to self-employment. *Journal of Political Economy*, 108(3). The University of Chicago.
- Hytti, U. & Heinonen, J. (2011). Pakkoyrittäjyys ei aina edes ole yrittäjyyttä. *Helsingin Sanomat* 29.12.2011. Saatavilla verkossa: <https://www.hs.fi/paakirjoitukset/art-2000002515389.html>. Haettu 13.11.2019.
- Härmälä, V., Lamminkoski, H., Salmien, V., Halme, K., & Autio, E. (2017). Yrittäjyyden uudet suunnat – selvitys hallituksen toimenpiteistä yrittäjyyden vahvistamiseksi. *Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja* 75/2017. Valtioneuvoston kanslia.
- Ilmarinen, J. (2006). *Pitkää työuraa!* Työterveyslaitos, sosiaali- ja terveysministeriö, Helsinki.
- Ilmarinen, J., Gould, R., Järvisalo, J. & Koskinen, S. (2006). Työkyvyn moninaisuus. Teoksessa: *Työkyvyn ulottuvuudet: terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia*, toim. Gould, R., Ilmarinen, J., Järvisalo, J. & Koskinen, S. Eläketurvakeskus, Kansaneläkelaitos, Kansanterveyslaitos, Työterveyslaitos, Helsinki.
- Järventaus, J. (2016). Yrittäjyys kovassa kurssissa. *Yrittäjät* 18.4.2016. Saatavilla verkossa: <https://www.yrittajat.fi/blogit/energiaa-yrittäjille/yrittajyyys-kovassa-kurssissa>. Haettu 9.4.2020.
- Kauppinen, T., Hanhela, R., Kandolin, I., Karjalainen, A., Kasvio, A., Perkiö-Mäkelä, M., . . . Viluksela, M. (2010). *Työ ja terveys Suomessa 2009*. Työterveyslaitos, Helsinki.
- Kinnunen, U. & Nätti, J. (2017). Työelämän laatu ja työuran jatkaminen: mikä ennustaa työkyvyttömyyseläkkeelle jäämistä? *Talous ja yhteiskunta* 2/2017.

- Kokkinen, A. (2019). Julkisen talouden arvio 2019. *Euro & Talous 5/2019*. Suomen Pankki.
- Koskinen, S., Martelin, T., Sainio, P. & Gould, R. (2006). Työkyky ja terveys. Teoksessa *Työkyvyn ulottuvuudet: terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia*, toim. Gould, R., Ilmarinen, J., Järvisalo, J. & Koskinen, S. Eläketurvakeskus, Kansaneläkelaitos, Kansanterveyslaitos, Työterveyslaitos, Helsinki.
- Lundell, S., Visuri, S., & Luukkonen, R. (2014). *Hyvinvointibarometri 2014 – Suomen yrittäjät*. Euroopan Sosiaalirahasto, European Union.
- Mamia, T. (2009). Mistä työhyvinvointi syntyy? Teoksessa *Työelämä muuttuu, joustaako hyvinvointi?* toim. Blom, R. & Hautaniemi, R. Gaudeamus Helsinki University Press, Helsinki.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52:397–422.
- Mäkinen, J-P., Bardi, L., Heikkilä-Tammi, K., Seppänen, S. & Laine, N. (2014). Psykososiaalisiin kuormitus- ja voimavaratekijöihin liittyvä työhyvinvointitutkimus Suomessa 2010–2013. *sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2014:18*. sosiaali- ja terveysministeriö, Helsinki.
- Nakari, M-L. (2003). *Työilmapiiri, työntekijöiden hyvinvointi ja muutoksen mahdollisuus*. Jyväskylän yliopisto, Jyväskylä.
- Nieuwenhuijsen, K., Bruinvels, D. & Frings-Dresen, M. (2010). Psychosocial work environment and stress-related disorders, a systematic review. *Occupational Medicine*, 2010(60).
- Nummenmaa, L., Holopainen, M. & Pulkkinen P. (2017). *Tilastollisten menetelmien perusteet*. Sanoma Pro Oy, Helsinki.
- Nuorisobarometri (2019). *Hyvää työtä!* toim. Haikkola, L. & Myllyniemi, S. Valtion nuorisoneuvosto, nuorisotutkimusseura, nuorisotutkimusverkosto, opetus- ja kulttuuriministeriö.
- Ojala, S. & Jokivuori, P. (2012). Työhyvinvointi ja organisaation talous työntekijöiden silmin. Teoksessa *Työhyvinvointi ja organisaation menestys*, toim. Pyöriä, P. Gaudeamus Helsinki University Press, Helsinki.

- Perkiö-Mäkelä, M. (2013). Työkyky ja koettu terveys. Teoksessa: *Työ ja terveys suomessa 2012*, toim. Kauppinen, T., Mattila-Holappa, P., Perkiö-Mäkelä, M., Salo, A., Toikkanen, J., Tuomivaara, S., . . . Virtanen, S. Työterveyslaitos, Helsinki.
- Pyöriä, P. (2012). Johdanto: hyvinvoiva henkilöstö, menestyvä organisaatio. Teoksessa: *Työhyvinvointi ja organisaation menestys*, toim. Pyöriä, P. Gaudeamus Helsinki University Press, Helsinki.
- Pyöriä, P. (2017). *Työelämän myytit ja todellisuus*. Gaudeamus, Helsinki.
- Pyöriä, P., Ojala, S. & Nätti, J. (2019). Työelämän muutokset ajassamme. Teoksessa: *Mihin työelämä on menossa? – tutkimuksen näkökulmia*, toim. Heiskanen, T., Syvänen, S. & Rissanen, T. Tampere University Press, Tampere.
- Qred (2017). Yrittäjänä Suomessa ja Ruotsissa 11.8.2017. Saatavilla verkossa: <https://qred.com/fi/blogi/yrittajana-suomessa-ja-ruotsissa/>. Haettu 27.5.2020.
- Saari, H., Koivula, A., Sivonen, J. & Räsänen, P. (2019). Suomi 2019 – kulutus ja elämäntapa: tutkimusseloste ja koodikirja. *Working papers in economic sociology*. Turun yliopisto, Turku.
- Sarpila, O., Räsänen, P. & Erola, J. (2010). Suomi 2009. Tutkimusseloste ja aineistojen 1999–2009 vertailua. *Working papers in economic sociology*. Turun yliopisto, Turku.
- Shimazu, A. & Schaufeli, W. B. (2008). Work engagement: an emerging concept in occupational health psychology. *News. BioScience Trends 2008: 2(1):2*.
- Suomen virallinen tilasto (STV) (2018). Yritysten rakenne- ja tilinpäätöstilasto. Tilastokeskus, Helsinki. Saatavilla verkossa: https://www.tilastokeskus.fi/tup/suoluk/suoluk_yritykset.html Haettu 11.6.2020. Haettu 11.6.2020.
- Suomen virallinen tilasto (SVT) (2020a). Kuluttajien luottamus. Huhtikuu 2020. Tilastokeskus, Helsinki.
- Suomen virallinen tilasto (SVT) (2020b). 11pr -- Palkansaajat ja yrittäjät sukupuolen mukaan, 15-74-vuotiaat, 1989-2019, työvoimatutkimukset. *Tilastokeskuksen PxWeb-tietokannat*. Tilastokeskus, Helsinki. Saatavilla verkossa:

https://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin_tym_tyti_vv/statfin_tyti_pxt_11pr.px/. Haettu 8.6.2020.

Suomen Yrittäjät. (2019). Opiskelijasta yrittäjäksi 2019 – korkeakouluopiskelijoiden yrittäjäys ja yrittäjäyshalukkuus.

Suomen Yrittäjät. (2018). Suomi – yritysmyönteisen sääntelyn kärkimaa 2025. *Suomi 2025 -julkaisusarja*.

Sutela, H. & Lehto, A-M. (2014). *Työolojen muutokset 1977–2013*. Tilastokeskus, Helsinki.

Sutela, H. & Pärnänen, A. (2018). *Yrittäjät Suomessa 2017*. Tilastokeskus, Helsinki.

Työ- ja elinkeinoministeriö (2009). Laadukkaasti tulosta – Miten hyvä työelämän laatu liittyy työyhteisön menestykseen ja hyvään taloudelliseen tulokseen? Saatavilla verkossa:
<https://tem.fi/documents/1410877/2934378/Laadukkaasti+tulosta.+Miten+hyvä+työelämän+laatu+liittyy+työyhteisön+menestykseen+ja+hyvään+taloudelliseen+tulokseen>. Haettu 11.6.2020.

Työ- ja elinkeinoministeriö (2019a). Työelämä 2020. Saatavilla verkossa:
<https://www.tyoelama2020.fi>. Haettu 16.10.2019.

Työ- ja elinkeinoministeriö (2019b). Työolobarometri 2018. *Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, työelämä, 2019:51*. Työ- ja elinkeinoministeriö, Helsinki.

Työsuojelusanasto (2006). Sanastokeskus TSK ry. Työterveyslaitos, Helsinki.

Työterveyslaitos (2017). Työhyvinvointi. Saatavilla verkossa:
<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi>. Haettu 16.10.2019.

Tähtinen, J., Laakkonen, E. & Broberg, M. (2020). Tilastollisen aineiston käsittelyn ja tulkinnan perusteita. *Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan julkaisusarja C, oppimateriaalit 22*. Turku.

Valtioneuvoston kanslia (2017). Ratkaisujen Suomi: puolivälin tarkastus: hallituksen toimintasuunnitelma vuosille 2017–2019. *Hallituksen julkaisusarja 5/2017*.

World Economic Forum (2018). *The global competitiveness report 2017–2018*. World Economic Forum, Geneva.

Yrittäjyysyliopisto.fi (2020). Turun yliopisto. Yrittäjyysyliopisto. Entrepreneurial university. Saatavilla verkossa: <https://www.yrittajyysyliopisto.fi>. Haettu 8.6.2020.

Yrittäjät (2019). Osakeyhtiön perustaminen helpottuu: 2500 euron alkupääomaa ei enää vaadita 8.2.2019. Saatavilla verkossa: <https://www.yrittajat.fi/uutiset/603559-osakeyhtion-perustaminen-helpottuu-2500-euron-alkupaaomaa-ei-enaavaadita>. Haettu 8.6.2020.

Yrittäjät (2020). Yrittäjille 724€/kk työttömyysturva – yritystä ei tarvitse lopettaa 2.4.2020. Saatavilla verkossa: <https://www.yrittajat.fi/uutiset/623843-yrittajille-724-eukk-tyottomyysturva-ja-yritysta-ei-tarvitse-lopettaa#e4b59d82>. Haettu 12.5.2020.